



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MÉXICO.**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN.**

**“REGIMEN FISCAL DE LA EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES
INDIVIDUALES DE TRABAJO”**

T E S I S:
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN CONTADURÍA
PRESENTA:

CLAUDIA MONTIEL CRUZ.

ASESOR:
C.P. JOSÉ LUIS COVARRUBIAS GUERRERO.

CUAUTITLÁN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO.

2005.

m344846



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

U. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLAN
ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
P R E S E N T E

ATN: Q. Ma. del Carmen García Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

" Régimen Fiscal de la Extinción de las Relaciones Individuales de Trabajo".

que presenta la pasante: Claudia Montiel Cruz
con número de cuenta: 09559355-1 para obtener el título de :
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 10 de Febrero de 2005

- PRESIDENTE C.P. José Luis Covarrubias Guerrero
- VOCAL C.P. Carlos González Alvarez
- SECRETARIO L.C. Ma. Eulalia Colín Martínez
- PRIMER SUPLENTE L.C. Rolando Sánchez Peláez
- SEGUNDO SUPLENTE C.P. César Galo Ramírez Herrera

DEDICATORIAS.

A DIOS.

Por la vida, y todas y cada una de las cosas que me ha permitido aprender a lo largo de ella.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

Con cariño y el mejor de los reconocimientos por haberme la más grande oportunidad en sus aulas para forjarme como una profesionista comprometida con mi país.

A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN.

Por que a través de mi instancia en sus instalaciones aprendí todo lo necesario para alcanzar una de mis más grandes metas, como es el logro de una licenciatura.

AL C.P. JOSÉ LUIS COVARRUBIAS GUERRERO.

Que contribuyo grandemente con su tiempo, conocimiento y dedicación a la culminación de este trabajo de tesis

AL HONORABLE JURADO.

Por su ayuda en el perfeccionamiento de cada línea y punto de vista de esta tesis, para presentar con calidad profesional un trabajo culminante de nuestra carrera y evaluarnos sobre nuestra preparación obtenida.

A MIS PADRES Y HERMANOS.

Con veneración y respeto, deseo expresar mi gratitud por la vida, confianza y apoyo desinteresado que me han proporcionado en todo los momentos de mi vida.

INDICE

INTRODUCCION

1. ANTECEDENTES GENERALES.

1.1. Historia de las relaciones laborales en México.

- a) México Precolombino. 2
- b) La Época Colonial 3
- c) El México Independiente del siglo pasado. 3
- d) El Porfiriato. (1876-1910) 4
- e) Periodo de 1910 a 1934. 5
- f) El Cardenismo. 1934 a 1940. 6
- g) Periodo de 1940 a 1970. 7
- h) Período de 1970 a la fecha. 8

1.2. Derecho Social 9

- a) Clasificación 11
- b) Concepto de Derecho del Trabajo. 12

1.3. El artículo 123 constitucional y su legislación reglamentaria

- a) Breve historia del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 12
- b) La Constitución de 1917. 14

1.4. Legislación fiscal que afecta las relaciones laborales.

- 1.4.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 19
- 1.4.2. Leyes. 19

- a) Ley del Impuesto sobre la Renta. 20
- b) Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. 21
- c) Ley de Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. 22
- d) Ley del Sistema del Ahorro para el Retiro. 23

1.4.3. Reglamentos.	23
1.4.4. Código Fiscal de la Federación.	23
2. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.	
2.1. Tipos de Contratos Laborales.	24
2.1.1. El Contrato por Obra Determinada.	26
2.1.2. El Contrato por Tiempo Determinado.	27
2.1.3. El Contrato por Tiempo Indeterminado	28
2.2. Características de los contratos laborales.	29
2.3. El Contrato Individual de Trabajo.	
2.3.1. Concepto.	30
2.3.2. Contenido del Contrato.	31
2.4. Otros Tipos de Contratos Laborales.	
2.4.1. Contrato Colectivo de Trabajo.	32
2.4.2. Contrato – Ley.	34
2.5. La subordinación laboral.	35
3. CONDICIONES DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.	
3.1. Concepto de las relaciones laborales.	38
3.2. Concepto de condiciones de trabajo.	38
3.3. Elementos de las condiciones de trabajo.	39
3.4. Clasificación de condiciones de trabajo.	41
3.4.1. La jornada de trabajo.	42
3.4.1.1. La jornada extraordinaria de trabajo.	43
a) .Retención de I.S.R.	43
3.4.2. Días de descanso	45
a). Retención de I.S.R.	46
3.4.3. Vacaciones.	46
a) Retención de I.S.R.	48
3.4.3.1. Prima Vacacional.	49
a) Retención de I.S.R.	49

3.4.4. Salario	50
a) Atributos del salario	51
b) Clasificación de los salarios	52
3.4.4.1. Salario mínimo.	54
a) Retención de I.S.R.	55
3.4.5. Gratificación Anual o Aguinaldo	56
a) Retención de I.S.R.	57
3.5. Otras prestaciones que adicionan al salario.	57
3.5.1. Seguridad Social.	57
a) Retenciones de las cuotas al IMSS en el segundo semestre 2003.	60
b) Determinación de cuotas obrero-patronales.	62
c) Retención de I.S.R.	67
3.5.2. Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.	
a) Retención de I.S.R.	69
3.6. Participación de los Trabajadores en las Utilidades.	
a) Porcentaje de participación.	70
b) Utilidad de las personas morales base del reparto a los trabajadores.	70
c) Base de reparto en los regimenes de actividades empresariales y profesionales y de arrendamiento.	70
d) Base de reparto en el régimen de pequeños contribuyentes.	71
e) Obligaciones patronales.	71
f) Derechos y obligaciones de los trabajadores.	71
g) Fecha en que debe efectuarse el reparto de utilidades.	72
h) Forma determinar la cantidad a repartir a cada trabajador.	72
i) Utilidad definitiva asignada a cada trabajador.	73
j) Patronos que no tienen obligación de repartir utilidades.	73
k) Personas que no tienen derecho a participar en las utilidades.	74
l) Reglas especiales para el reparto.	74
m) Forma de calcular el impuesto	75
n) Retención del I.S.R a los trabajadores sobre el reparto de utilidades.	79
o) Procedimiento Opcional.	81

3.7.	Modificación de las condiciones de trabajo.	
	a) Modificación de las condiciones de trabajo a petición del trabajador.	82
	b) Modificación de las condiciones de trabajo a petición del patrón.	83

4. EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

4.1.	Terminación de las relaciones laborales.	
	a) Concepto	85
	b) Ámbito Civil	85
	4.1.1. Causas de la terminación de las relaciones laborales.	86
	4.1.2. Finitización e indemnización por terminación de las relaciones laborales.	87
4.2.	Suspensión de las relaciones laborales.	
	a) Antecedentes.	89
	4.2.1. Causas y efectos de la suspensión.	90
4.3.	Rescisión de las relaciones laborales	
	a) Concepto	93
	b) Ámbito Civil.	93
4.4.	Motivos de Rescisión de las relaciones laborales.	
	4.4.1. Sin responsabilidad para el patrón	94
	a) Régimen indemnizatorio.	96
	4.4.2. Sin responsabilidad para el trabajador.	97
	a) Régimen indemnizatorio.	99
	4.4.3. Régimen fiscal de acuerdo a la Ley del Impuesto sobre la Renta.	100
4.5.	Efectos en las aportaciones de Seguridad Social	
	4.5.1. Instituto Mexicano del Seguro Social	108
	4.5.2. Instituto Nacional del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.	109

5. CASOS PRÁCTICOS Y SU TRATAMIENTO FISCAL.

5.1. Suspensión de las relaciones laborales.	
a) Finiquito por incapacidad física derivada de un riesgo de trabajo no profesional.	110
5.2. Rescisión laboral por causa justificada .	
5.2.1. Rescisión laboral por causa justificada para el patrón	
a) Trabajo por tiempo indeterminado.	114
b) Trabajo por tiempo determinado menor a un año.	123
c) Trabajo por tiempo determinado mayor a un año.	131
5.3. Rescisión laboral sin responsabilidad para el trabajador. art. 51	
a) Trabajo por tiempo indeterminado y demanda reinstalación.	137
5.4. Terminación de las relaciones de trabajo	
a) Renuncia voluntaria.	141
 CONCLUSIONES.	 145
 BIBLIOGRAFÍA.	 147

ANEXOS

- I. Formatos de Contratos Laborales:
 - a) Contrato Individual de trabajo por tiempo indeterminado.
 - b) Contrato Individual de trabajo por tiempo determinado.
- II. Formatos utilizados para la terminación de las relaciones laborales por mutuo acuerdo
 - a) Modelo de renuncia firmada y ratificada por el trabajador que incluye además su huella digital.
 - b) Convenio en el que se da por terminado el contrato de relación laboral.
 - c) Modelo de recibo de finiquito para dar terminada la relación laboral.
 - d) Modelo de Convenio de pago anticipado de prima de antigüedad,

III. Tarifas para las retenciones y cálculos del año 2003-2005.

a) Para la retención del ISR por un mes de salario.

b) Tarifas para calcular el impuesto del ejercicio 2003.

c) Salarios mínimos generales diarios por zona geográfica hasta el año 2005.

IV. Reformas Fiscales 2005.

a) Ley del Impuesto sobre la Renta.

OBJETIVO:

- ANALIZAR EL TRATAMIENTO FISCAL DE LAS FORMAS DE EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO A FIN DE PROPONER UN MANUAL TEÓRICO – PRÁCTICO QUE RESUELVA, LOS PRINCIPALES PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN EN ESTA MATERIA.

PROBLEMA:

- LOS PROFESIONALES QUE ENFRENTAN LAS SITUACIONES RELACIONADAS CON LA EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO, NO CUENTAN CON UN MANUAL APROPIADO QUE LOS AUXILIE A RESOLVER LOS PROBLEMAS FISCALES QUE SE PRESENTAN.

HIPOTESIS:

- SI SE CONOCE CON PROFUNDIDAD LA MATERIA FISCAL Y LABORAL RELATIVA A LA SEPARACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESAS, Y SE CUENTA CON UN MANUAL AUXILIAR, PUEDEN RESOLVERSE CORRECTAMENTE LOS PROBLEMAS FISCALES QUE SE PRESENTAN CON DICHA SITUACIÓN.

MARCO TEORICO:

- EL CAMPO LABORAL Y FISCAL RELATIVO A LAS FORMAS DE EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

INTRODUCCION.

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo conocer las causas que motivan extinción de las relaciones individuales de trabajo, así como el cálculo de liquidaciones que deben de pagar los patrones en términos de ley y su tratamiento fiscal en base a la Ley del Impuesto sobre la Renta y demás leyes que lo regulan.

Con el propósito de dar a conocer de manera clara y concisa, lo fundamental de la terminación, suspensión y rescisión del vínculo laboral, su régimen indemnizatorio y su entorno fiscal vigente, para resolver correctamente las situaciones que se enfrentan cuando se presenta la separación de los trabajadores de un patrón.

Para tal efecto, este trabajo se distribuye en seis capítulos de la siguiente forma:

Capítulo 1. Señala las condiciones históricas de las relaciones laborales en México, y la ubicación del derecho social en las dos grandes ramas del derecho, como son el Público y el Privado, la evolución del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y la normatividad fiscal que afecta las relaciones.

Capítulo 2. Trata del acto jurídico que da origen a la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, el convenio que se celebra por escrito por disposición de ley, para darle la validez necesaria, las características y tipos que la Ley Federal de Trabajo estipula en su ordenamiento.

Capítulo 3. Describe las normas que fija la ley para la protección de la salud y defensa de los trabajadores, por la prestación de su trabajo, la clasificación, modificaciones a las condiciones de trabajo que patrones o trabajadores acuerden realizar y la determinación del Impuesto sobre la Renta que estipule en sus artículos respectivos, así como otras prestaciones que adicionan al salario.

Capítulo 4. Analiza las formas de acuerdo con la Ley Federal de Trabajo, mediante las cuales se extinguen las relaciones laborales, como son la terminación, suspensión y rescisión, su finiquitación e indemnización, efectos que tienen en las prestaciones de seguridad social y su determinación de los impuestos provisionales y definitivos, que las leyes fiscales establezcan.

Capítulo 5. Se presenta un caso práctico en donde se expone la forma de cómo se liquida conforme a ley las relaciones laborales, utilizando tarifas y salarios mínimos del año 2004. Para su mayor claridad, citaremos seis ejemplos finiquitación e indemnización; uno por terminación, cuatro por rescisión justificada e injustificada y uno por suspensión, así como su retención del Impuesto sobre la Renta, provisional y definitiva, que nos ayudará a comprender mejor el mecanismo jurídico – fiscal.

Y por último, se adjuntan modelos de contratos de trabajo por tiempo determinado e indeterminado, formatos utilizados para la terminación por mutuo acuerdo de las relaciones laborales y tarifas para el cálculo de impuestos vigentes hasta el año 2004.

1. ANTECEDENTES GENERALES.

1.1. Historia de las relaciones laborales en México.

- a) México Precolombino.
- b) La Época Colonial
- c) El México Independiente del siglo pasado.
- d) El Porfiriato. (1876-1910)
- e) Periodo de 1910 a 1934.
- f) El Cardenismo. 1934 a 1940.
- g) Periodo de 1940 a 1970.
- h) Periodo de 1970 a la fecha.

1.2. Derecho Social

- a) Clasificación
- b) Concepto de Derecho del Trabajo.

1.3. El artículo 123 constitucional y su legislación reglamentaría

- a) Breve historia del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- b) La Constitución de 1917.

1.4. Legislación fiscal que afecta las relaciones laborales.

1.4.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

1.4.2. Leyes.

- a) Ley del Impuesto sobre la Renta.
- b) Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- c) Ley de Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- d) Ley del Sistema del Ahorro para el Retiro.

1.4.3. Reglamentos.

1.4.4. Código Fiscal de la Federación.

1. ANTECEDENTES GENERALES.

1.1. Historia de las relaciones laborales en México.

a) El México Precolombino.

¹La historia de México Precolombino es tan antigua y tan amplia que sería imposible resumirla en pocas líneas. Se dice que en el espacio ocupado por el México contemporáneo hay vestigios de civilizaciones que existieron hace 20 000 años. Desde hace 7 000 años hubo ya grupos que dejaron la vida sedentaria para establecerse en puntos determinados del territorio, cultivando algunos productos y domesticando algunos animales, como el perro y el guajolote. El cultivo del maíz empezó hace 4 000 años y ocasionó la aparición de ciertas prácticas económicas y administrativas de interés, como la fabricación de tejidos y cerámica para el autoconsumo. Con el tiempo los productos del trabajo agrícola y fabril llevaron a los hombres a la especialización regional y al intercambio. Este desarrollo provocó la aparición de clases sociales: nobles, religiosos, comerciantes, agricultores, y hasta siervos de las otras clases. Se dieron guerras hegemónicas por el dominio de unos sobre otros.

Para ser de la categoría artesanal había que pertenecer al gremio y demostrar calidad en exámenes rigurosos. Había escuelas de artesanías en Texcoco, para fomentar las artes.

El trabajo tenía una valoración religiosa y ética muy profunda, por lo que resultó fácil la construcción de los grandes templos y obras públicas.

¹ Hernández y Rodríguez Sergio. Fundamentos de Administración., pp. 361-367.

b) La Época Colonial.

La llegada del conquistador europeo, desaparecen muchas formas de organización autóctona, dando paso a conceptos europeos sobre estructuras administrativas y conceptos de trabajo.

Se genera un tipo muy especial de compadrazgo que afecta al comportamiento del mexicano en nuestras organizaciones. Hay superiores que están obligados, moralmente a ser compadres de sus subordinados lo que complica en forma muy especial la relación superior – subordinado. En la época colonial e inclusive hasta el siglo pasado existían muchos tipos de compadrazgo muy respetados, como por ejemplo del pulque.

Los españoles trajeron a México, además de sus creencias e idioma, una organización social (político-económica y religiosa).

Se fundaron encomiendas, desde que Cristóbal Colón envió indígenas de una isla a otra de las descubiertas por él, para poblarlas, dejando a los pobladores bajo el cuidado de un encomendero español. Luego, los conquistadores, al apoderarse de nuevas tierras descubiertas, se repartían a sus pobladores como sirvientes, cuando no como esclavos, y éstos fueron repartimientos. Los Reyes de España vieron inicialmente en el sistema económico obligado por las circunstancias, un medio de que los españoles recibieran y ampararan a los indios, protegiéndolos, con buen trato y enseñanzas. Pero la realidad era otra muy diversa, ya que era medio de explotación y malicia.

c) El México independiente del siglo pasado.

²En el México independiente del periodo de 1855-1876, la economía se encontraba sumamente inestable, pues la hacienda pública estaba en bancarota, el hambre y la miseria se generalizaban, la industria comenzaba apenas a desarrollarse.

La producción se circunscribía a la agricultura y a la minería, y, en una gran medida, la economía dependía de las inversiones extranjeras, mismas que comenzaban a decrecer debido a la inestabilidad política por la que atravesaba el país.

² Guías de estudio, segundo grado, Ciencias Sociales, , pp. 270-271.

La sociedad mexicana subsistía con grandes contradicciones; entre las clases sociales eran muy marcadas las diferencias entre los sectores de terratenientes eclesiásticos y la gran burguesía conservadora, por una parte, y las clases populares entre las que se encontraban los trabajadores agrícolas, los artesanos y los asalariados.

³El trabajo en la mina, era inhumano, en especial para los peones, pepenadores y achichinques, los cuales solían ganar unos treinta y siete centavos, el cual era pagado en moneda o especie, y cuando un trabajador minero se invalidaba o moría en el trabajo, su familia quedaba abandonada, en cambio, los empleados de las empresas mineras percibían altos salarios y diversas prestaciones, y los dueños grandes utilidades.

d) El Porfiriato. (1876-1910)

El intento más importante para impulsar la industria se dio durante la dictadura de Porfirio Díaz, quien introduce el ferrocarril, la electricidad, el teléfono y muchas fábricas de capital extranjero, bajo el liberalismo económico dependiente de una explotación creciente de los recursos naturales, con mano de obra barata y capital y tecnología extranjeros para aumentar la producción destinada a los mercados de ultramar.

La limitación a la libertad política y social, así como la represión a toda manifestación de descontento u oposición al régimen, provocaron con el tiempo una gran cantidad de respuestas por parte de los distintos sectores del pueblo, encaminadas a limitar la acción represiva del gobierno y las consecuencias del desarrollo económico capitalista, que había deteriorado considerablemente las condiciones generales de vida de la mayor parte del pueblo.

En las fábricas se trabajaban catorce a dieciséis horas diarias y la mayoría de los obreros sólo duermen tres noches de este modo, de 144 horas que tiene la semana sólo descansan estos obreros 21 horas y trabajan 123 horas.

³ Es por esto la creación, de las primeras agrupaciones modernas de trabajadores mexicanos de la industria fueron las sociedades de socorros mutuos, las cuales eran asociaciones civiles que reunían a varias decenas de operarios, generalmente residentes de una misma población o, aun, en un mismo barrio, con el propósito de proporcionar ayuda a sus socios en caso de adversidad.

³ Borrelli Navarro Miguel., *Ley Federal del Trabajo*, p. 1ª-16-A.

³ *ibidem*, p. 9-A.

⁴Con esta situación política y laboral en la mayoría del país, estallaron diversas manifestaciones obreras, que alcanzaron un número considerable durante esta época. A pesar de que el régimen porfirista se caracterizó por la represión contra toda manifestación y forma de organización obrera, durante el tiempo que duró este gobierno se dieron aproximadamente 250 huelgas a favor del mejoramiento de la situación de los obreros, entre las que sobresalieron en 1877 la fábrica de hilados de San Fernando, en 1881 la de los obreros de la construcción de ferrocarriles en Toluca, en 1883 la de los mineros de Palos Altos Chihuahua, etc. La mayoría de las huelgas de este periodo sucedieron en las industrias textiles, después en los ferrocarriles y, en tercer lugar, en las minas.

A principios de siglo, por el año 1905, con el fin de lograr la paz social se estableció formalmente la prohibición de las huelgas y los sindicatos; igualmente todo tipo de agitación política era castigada con fuertes medidas, tales como la cárcel o la deportación a las plantaciones del sureste. Estos movimientos sólo volvieron a cobrar nuevo auge hasta 1906, y constituyeron un antecedente importante de la guerra revolucionaria. En este año se llevaron a cabo dos de los movimientos obreros más importantes de la época: el de los mineros del Norte de Sonora (Cananea) y el de los obreros textiles de Río Blanco, Veracruz.

e) Periodo de 1910 a 1934.

Los movimientos armados que se iniciaron en 1910 se prolongaron durante varios años, participando en ellos un número importante de personas, lo que ocasionó una fuerte disminución de la actividad económica debido a la muerte de mucha gente y a la destrucción de maquinaria, así como al abandono de algunas actividades económicas.

⁵ En el periodo de Álvaro Obregón (1920-1924), se impulsó la reforma agraria expropiando latifundios y brindó apoyo a los obreros permitiendo la creación de organizaciones sindicales, además se dictaminó el descanso dominical, la jornada de 8 horas, el pago de indemnizaciones por muerte, invalidez y accidente de trabajo, se aumentó el salario mínimo, etc.

⁴ Guías de estudio, segundo grado, Ciencias Sociales, p.272.

⁵ *ibidem*, p. 102

⁶A partir de la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 las relaciones obrero – patronales en toda la República se encontraron regidas por ese código, único en materia de trabajo, cuya aplicación correspondía tanto al gobierno federal como a los gobiernos locales. La aplicación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 tuvo como consecuencia inmediata una elevación en el nivel de vida de la clase trabajadora, pero su aspecto más importante consistió en que, siendo ese Código un conjunto de derechos mínimos de la clase trabajadora, proporcionó una mejoría constante en las condiciones de vida del asalariado, a través del derecho de huelga y de las contrataciones colectivas.

f) El Cardenismo. 1934 a 1940.

⁷El cardenismo surge de un proyecto del Partido Nacional Revolucionario (PNR). Por primera vez surge un presidente, el general Lázaro Cárdenas, duraría seis años en el gobierno.

Las acciones emprendidas por el presidente Cárdenas permiten sentar las bases del desarrollo capitalista del país. Destaca el espíritu nacionalista del gobierno y el fuerte impulso a la acumulación de capital, así como la creación de infraestructura.

⁸Durante este periodo se creó la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM) e igualmente se formó la Confederación Nacional Campesina (CNC), ambas organizaciones neutralizaron el poder del ejército a través de la creación de milicias rurales y obreras.

Tanto la CTM como la CNR, ingresaron al partido oficial: Partido Nacional Revolucionario (PNR); para 1938, ingresó también el sector popular representando por los miembros de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE). En ese mismo año el partido cambió su nombre por el Partido de la Revolución Mexicana (PRM).

También en 1938, se fundó la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL). Lombardo Toledano quien era el dirigente de la CTM, se convirtió en el secretario general de la CTAL. Esta federación pretendió unir a obreros y empresarios de América Latina como frente único en contra de las potencias del Eje durante la segunda guerra mundial; al terminar el conflicto este organismo perdió su influencia.

⁶ *ibidem*, p. 121.

⁷ Silvestre Méndez José. Problemas Económicos de México, p.49.

⁸ Guías de estudio, segundo grado, Ciencias Sociales, p. 121

g) Periodo de 1940 a 1970

⁹La Ley del Seguro Social fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 19 de enero de 1943, empezando a surtir efectos a partir del día 1º. De enero del año siguiente, fecha en que inició el funcionamiento del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Durante el gobierno de Ruiz Cortines (1952-1958), en lo que respecta al movimiento obrero, para esta época existían tres grandes organizaciones: La Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), la Confederación General de Trabajadores (CGT), y la Confederación de Trabajadores de México (CTM); sin embargo, al lado de estas confederaciones obreras, existían un gran número de pequeñas organizaciones obrero-campesinas que hacían que hubiese una dispersión, por lo que a iniciativa de Estado, se intentó unificar a estas organizaciones fundándose para ello la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), en el mes de abril de 1952 en la ciudad de México; la CROC con el paso del tiempo se convertiría en la segunda central más importante del país, ocupando el primer lugar en importancia la CTM.

En marzo de 1955 se constituyó formalmente la BUO (Bloque de Unidad-Obrera), que tenía como objetivos: unificar a la clase obrera en su conjunto; hacer valer los derechos del trabajador siguiendo lo establecido por la ley; elevar las condiciones económicas, sociales y culturales de los trabajadores, aumentar la producción agrícola e industrial; el tiempo de duración de esta organización no fue muy largo. Pues once años después se disolvió.

Durante este periodo se llevaron a cabo las huelgas de electricistas, telefonistas y trabajadores petroleros., se empieza a hacer efectivo el reparto de utilidades.

En el año de 1960, siendo presidente el Lic. Adolfo López Mateos, se hicieron reformas al art. 123 de la Constitución Política el cual trata sobre asuntos laborales; la reforma de este artículo consistió en agregarle un Apartado "B", que se refiere a los trabajadores al servicio del Estado, ello se hizo con la intención de distinguir a éstos de los trabajadores asalariados que están regidos por el Apartado "A".

¹⁰En el sexenio del Lic. Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970), el salario mínimo, en general, era de \$17.78 diarios, se elevó a \$27.93 en 1970, es decir, tuvo un incremento promedio anual cercano a 10%, en tanto que el índice de precios no creció arriba de 3%, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se encarga de fijar los salarios mínimos, que tienen una vigencia de 2 años; el Estado sigue controlando las agrupaciones sindicales; por primera vez se fijan salarios mínimos

⁹ Borrelli Navarro Miguel., Ley Federal del Trabajo., p.15-A.

¹⁰ Silvestre Méndez José. Problemas Económicos de México, p. 279

profesionales; funciona la Procuraduría Federal de Defensa del Trabajador; el número de trabajadores sindicalizados aumenta notablemente.

h) Periodo de 1970 a la fecha.

¹¹Durante el periodo de 1970-1976 (Luis Echeverría Álvarez), las principales características de la política laboral y salarial son las siguientes:

- a. Se reforma la legislación laboral para que los salarios mínimos se fijen cada año.
- b. Se tipifica como delito federal el incumplimiento del pago de salarios mínimos.
- c. Se crea el Comité Nacional Mixto de Protección al Salario Mínimo.
- d. Se crea el Fondo Nacional de Fomento y Garantía al Consumo de los Trabajadores, con el objeto de que éstos tengan acceso a los bienes de consumo duradero.
- e. Se crea el Instituto Nacional de Fomento a la Vivienda de los Trabajadores para tratar de solucionar el problema de vivienda de los trabajadores.
- f. Se fija en 8% el reparto de utilidades.

En el sexenio del Lic. José López Portillo, las principales características fueron las siguientes:

- El salario mínimo promedio pasa de \$82.74 diarios en 1976 a \$318.28 en 1982, con un incremento promedio anual de 20.50% inferior al aumento de precios, que aproximadamente fue de 35%.
- Se fortalece el funcionamiento del FONACOT.
- El Banco Obrero pasa a manos de la CTM, que lo va a manejar y controlar.
- Se establecen tiendas sindicales y se promueve la formación de sociedades cooperativas de consumo, aunque con poco éxito.
- Se señalan los topes salariales.
- Se deteriora el salario, al mismo tiempo que crece el desempleo, el subempleo y la economía subterránea.

Durante el gobierno del Lic. Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988), estas fueron las condiciones que se vivieron:

¹¹ *ibidem*, pp.79-282.

- El salario mínimo promedio pasa de \$318.28 en 1982 a \$7252.92 en 1988, es decir se eleva 2278.80% con un incremento anual de 73.75%, inferior al promedio anual de la inflación que fue de 86.70%, lo que ocasionó pérdida del poder adquisitivo del salario.

- Las zonas salariales se reducen a tres áreas geográficas con 86 profesiones identificadas.

Las principales características de la política laboral y salarial del gobierno de Salinas de Gortari son:

- De 1988 a 1993, el salario mínimo acumuló una pérdida de 32% debido a que los incrementos salariales fueron menores a la inflación-

- Introducción de incentivos y bonos de productividad.

En el sexenio de Ernesto Zedillo, las principales acciones de política laboral y salarial son:

- De acuerdo con un análisis del Senado de la República, el salario mínimo general del país perdió 31.60% de 1994 a 1997.

- Se analiza la Ley Federal del Trabajo con el objeto de flexibilizarla y adecuarla a las nuevas condiciones económicas del país.

1.2. Derecho Social.

El hombre como un ser social y que, por lo mismo, a lo largo de toda su historia ha requerido del establecimiento de diversos tipos de normas para poder desarrollarse dentro de una sociedad.

Las normas que cobran un mayor peso dentro de nuestras actividades diarias son precisamente las jurídicas puesto que por medio de ellas se estructura la vida social, económica y política de un país y en su totalidad integran el **Derecho**, por el cual debemos entender el conjunto de normas jurídicas que rigen la conducta social de los individuos, conforme a los dictados de la justicia y el bien común.

Ahora bien, las dos grandes ramas del Derecho son: el Derecho Público y el Derecho Privado.

¹² Mario de la Cueva dice que el Derecho Público es el que reglamenta la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que se participan con ese carácter. El Derecho Privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen con carácter de particulares.

¹³ Pero en el siglo XIX Otto von Gierke señalaba que el transcurso de la historia, al lado del derecho del Estado y del derecho privado, regulador de las relaciones entre personas determinadas, existe un derecho social creado por las corporaciones, que atiende primordialmente al hombre en sus relaciones con el grupo social del que forma parte, por su actividad que trasciende en el orden económico, esto es, por el trabajo que desempeña.

¹⁴ Más recientemente para el distinguido autor español, Menéndez Pidal, este derecho tiene un sentido económico de protección al trabajador y a otros elementos como prestadores de servicio independiente; el derecho social tiene un contenido sociológico que lo proyecta en la legislación laboral.

Con esto podemos, definir al derecho social, como derecho comunión o de integración, diferente al Derecho privado, en el cual se dan relaciones de coordinación, y del derecho público, donde aparecen vínculos de subordinación.

¹² De la Cueva, Mario: Nuevo Derecho mexicano del trabajo, 1971.p.18.

¹³ Briceño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, 1980.p.25.

¹⁴ *ibidem*, p.30.

a. Clasificación.

Por lo anterior, se ha clasificado el orden jurídico nacional en: Derecho Público, Derecho Privado y Derecho Social, con sus subclasificaciones correspondientes:

Derecho privado:

- Derecho civil,
- Derecho mercantil,
- Derecho internacional privado,
- Derecho marítimo,
- Derecho bancario,
- Derecho bursátil.

Derecho público:

- Derecho constitucional,
- Derecho penal,
- Derecho administrativo,
- Derecho procesal,
- Derecho internacional público,
- Derecho financiero,
- Derecho aéreo.

Derecho social:

- Derecho del trabajo,
- Derecho agrario,
- Derecho de la seguridad social,
- Derecho económico,
- Derecho turístico,
- Derecho ecológico.

b. Concepto de Derecho del Trabajo.

Una vez ubicado el Derecho del Trabajo en el orden jurídico nacional, procedemos a enunciar algunos conceptos de diferentes autores del Derecho Laboral.

- Héctor Santos Azuela dice que ¹⁵ *el derecho del trabajo es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones laborales, las actividades públicas vinculadas con éstos y las demás relaciones legales conexas con la prestación de los servicios.*
- Mario de la Cueva señala que ¹⁶ *el Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.*
- Alberto Briceño Ruiz señala que ¹⁷ *Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.*

1.3. El artículo 123 constitucional y su legislación reglamentaria.

a. Breve historia del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En México, durante el siglo pasado no existió el derecho del trabajo. En su primera mitad siguieron aplicándose las reglamentaciones coloniales: las Leyes de Indias, las siete partidas y la novísima recopilación, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad social, política y económica de esos primeros años de nuestra vida independiente.

¹⁵ Santos Azuela Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., pp. 25

¹⁶ De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., pp.83

¹⁷ Briceño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, p.24.

La Constitución de 1857 consagró la declaración de derechos, que establecía los derechos que gozaban los hombres frente al Estado y la sociedad. La filosofía que se impuso en la asamblea constituyente de 1857 fue la liberal, con su sentido individualista, y la creencia de que el libre juego de las fuerzas productivas excluye al poder público de toda intervención en ese importante campo de la actividad humana. Sin embargo, dos veces se elevaron ya en el seno de aquel ilustre Congreso subrayando las injusticias sociales que tal régimen jurídico propiciaba Ignacio Luis Vallarta e Ignacio Ramírez.

El 1º. De Julio de 1906, el partido liberal que dirigía Ricardo Flores Magno, publicó un manifiesto valiente y generoso programa a favor de una Legislación del Trabajo. En él están señalados los derechos que deberían gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas.

El 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la jornada de nueve horas diarias, el descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios. Más tarde, el 15 de septiembre de 1914, en San Luis Potosí, el 19 de septiembre del mismo año, en Tabasco, y en Jalisco, el 7 de octubre, se promulgaron disposiciones que reglamentaban algunos aspectos de las relaciones obrero-patronales.

El 19 de octubre de 1914, el General Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, que principalmente fijaba el salario mínimo, la jornada de trabajo y la protección en caso de riesgos profesionales, y, un año después apareció en esa misma Entidad Federativa la primera Ley de Asociaciones Profesionales.

En el año de 1915, en el Estado de Yucatán, se promulgó la Ley del Trabajo, que reconocía y daba protección a algunos de los principales derechos de los trabajadores.

Estos son los antecedentes preconstitucionales tanto legislativos como sociales del Artículo 123 de la Constitución Político-Social de 1917.

En el seno del Congreso de Querétaro, al discutirse el proyecto del Artículo 5º. Tuvo lugar uno de los debates más memorables. Entre otros, los diputados Héctor Victoria, obrero yucateco, Heriberto Jara, Froylan C. Manjares, Alfonso Cravioto y Luis Fernández Martínez, intervinieron, defendiendo la tesis de que se consagra, en el texto constitucional, en contra de lo que afirmaba

entonces la doctrina jurídica imperante en el resto del mundo las bases del derecho de los trabajadores.

Así a merced al esfuerzo creador de aquellos hombres representativos del movimiento revolucionario, surgió La Primera Declaración Constitucional de Derechos Sociales de la Historia Universal.

El artículo elaborado por el Congreso Nacional Constituyente Originario de Querétaro regía sólo para los trabajadores contratados por particulares. Los trabajadores del Estado no quedaban protegidos por la Constitución. Para suplir tal deficiencia, el Congreso Federal Derivado aprobó en 1930 el "Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión" y el 21 de octubre de 1960 se adicionaba el artículo 123 con el Apartado "B", que contiene los principios rectores de la relación de trabajo entre el Estado y los servidores públicos.

El artículo 123 Constitucional, establece las garantías más importantes para los trabajadores, que forman en la sociedad, al igual que los campesinos, una clase económicamente débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas.

Por reforma aparecida en el "Diario Oficial" del 19 de diciembre de 1978 se declaró "El Derecho al Trabajo". Es decir, que cada persona, dentro de la edad que establece la ley, tiene derecho a trabajar y además a que su labor sirva para dignificarla como ser humano y con ella contribuir al bienestar social, pues es cierto que sólo a través del trabajo

¹⁸ Las Leyes que regulan el trabajo en México están contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y la Ley Federal del Trabajo.

b. La Constitución de 1917.

La Revolución Mexicana de 1910, reanudada en 1913, es el antecedente histórico inmediato de la Carta Magna vigente, promulgada el 5 de febrero de 1917 en la ciudad de Querétaro.

¹⁸ De la Torre Francisco. Introducción a la Legislación Laboral., pp.7-20

A continuación se transcribe textualmente las fracciones que nos competen en el artículo 123 del título sexto, relativo al trabajo y a la previsión social, que es el que se refiere a las leyes que regulan el trabajo en México:

Título Sexto Del Trabajo Y De La Previsión Social -

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V.-

.....

VI.- los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales 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 los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII.-.....

VIII.- El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

A).-.....

B).-.....

C).-.....

D).- La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un numero determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e).- Para determinar el monto de utilidades de cada empresa se tomara como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f).- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

x.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

xi.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.-

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simple incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV.-

XVI.-

XVII.-

XVIII.-

XIX.-

XX.-

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga licita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de el malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el.

XXIII.- los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV.-.....

XXV.-.....

XXVI.....

XXVII.-.....

XXVIII.-.....

XXIX.- Es de utilidad publica la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y

accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX.-.....
.....

1.4. Legislación fiscal que afecta las relaciones laborales.

El orden jerárquico de las normas y principios jurídicos que regulan la actuación del Estado para la obtención de recursos y de las relaciones que con esa actuación se genere, es el siguiente:

- a. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- b. Leyes;
- c. Reglamentos;
- d. Código Fiscal de la Federación.

1.4.2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos representa la base del sistema jurídico mexicano; por ello toda la legislación y la actuación de las autoridades deben estar acordes a las directrices que ella establece, ya que en caso contrario carecerían de obligatoriedad necesaria.

Por lo tanto el fundamento legal de contribuir en dinero para cubrir con los gastos que realiza el Estado en sus diferentes actividades, así se maneja en la Constitución en su artículo 31, con la expresión "contribuir", además en la misma Constitución, en el artículo 73, se establece ese mismo sentido al señalar que le Congreso de la Unión tienen facultad "Para imponer las contribuciones necesarias a cubrir el presupuesto".

Como se indicó en la sección 1.3, La CPEUM en su artículo 123 se reglamenta lo relacionado al trabajo, en sus apartados "A" y el "B". El primero de ellos, es decir, el apartado "A", señala las bases que se deben observar en la formulación de la ley que norme las relaciones de trabajo entre particulares, en cuanto a la terminación de las relaciones de trabajo, en su fracción XXII, se señala que el patrón que despida a un obrero:

1. Sin causa justificada,
2. Por haber ingresado a una asociación o sindicato,
3. Por haber tomado parte en una huelga lícita.

Estará obligado a:

1. Cumplir con el contrato, o
2. A indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Según lo elija el trabajador; asimismo también se indica que será la ley, en este caso la Ley Federal del Trabajo, la que determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.

1.4.2. Leyes

Siguiendo con el ordenamiento jurídico después de la Constitución se encuentra las leyes, estas regulan las conductas de las personas, de manera general, abstracta, obligatoria y permanente.

Las Leyes en donde se encuentran lineamientos respecto a la aportación a cargo de particulares en el ejercicio, en materia de salarios son:

a) Ley del Impuesto sobre la Renta.

En términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, todas las personas físicas residentes en el país que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios o de cualquier otro tipo, están obligados al pago del impuesto sobre la renta (art. 106.)

Por otra parte, el artículo 113 de la misma ley señala que las personas que hagan pagos que generen este impuesto, deberán hacer la retención del mismo y entregarlo a la autoridad hacendaria.

Como es fácil apreciar, en los artículos antes referidos se encuentra el fundamento legal en donde se faculta a los patrones a descontar (retener) la cantidad que le trabajador debe cubrir por concepto de impuesto sobre la renta, al momento en que se paguen los salarios, indemnización constitucional y las partes proporcionales que corresponden de otros derechos en términos de ley.

En el artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta se indica que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado.

- i. Los salarios percibidos,
- ii. Las prestaciones otorgadas,
- iii. El pago del reparto de utilidades, y
- iv. Las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Las prestaciones a que se refiere el último inciso pueden ser el pago de la prima de antigüedad y algún pago especial que el patrón decida hacer en forma voluntaria a favor del trabajador.

En el artículo 109 fracción X de la misma ley, se establece que cuando algún trabajador reciba ingresos por indemnizaciones legales o por prima de antigüedad, una parte se las mismas se encontrará exenta del pago del impuesto respectivo.

b) Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

El Instituto Mexicano del Seguro Social es un organismo descentralizado, con personalidad y patrimonios propios; por estas mismas peculiaridades características es una entidad separada de la entidad central.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, como órgano de seguridad social y teniendo personalidad jurídica, crea sus propias estructuras fiscales, alejándose de las tasas impositivas

anacrónicas establecidas por otras dependencias. Esta autonomía fiscal facilita, en ocasiones alienta, la evasión y la impugnación de sus actos de autoridad.

De acuerdo al artículo 15 fracción I de la Ley del Seguro Social, los trabajadores deberán ser inscritos por sus patrones dentro del régimen obligatorio al IMSS, así como avisar de cualquier alteración que exista en relación con incrementos de salario y los demás datos (altas y bajas) , dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.

Por otra parte la fracción III del citado artículo señala la obligación del patrón a determinar las cuotas obrero – patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente.

c) Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

El Infonavit surgió como un organismo publico integrado con representantes de los trabajadores organizados, de los empresarios y del Gobierno Federal. Fue creado con disposición de Ley, expedida según decreto publicado en el Diario Oficial de fecha 24 de abril de 1972.

De acuerdo al art. 29 de la Ley del Infonavit, es obligación de los patrones inscribirse e inscribir a los trabajadores, efectuar aportaciones al Infonavit del 5%, entre otras, así mismo, en su fracción II, párrafo dos, enuncia que es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente aviso de baja correspondiente.

Por otra parte es obligación del patrón dar aviso al Instituto en un plazo no mayor a cinco días hábiles, de las altas, bajas, modificaciones de salario, ausencias y demás datos de los trabajadores, mediante las formas preestablecidas por el mismo.

Las aportaciones del 5% y los descuentos de abonos a los préstamos otorgados por el Infonavit a los trabajadores, tienen el carácter de fiscal, en los términos del Código Fiscal de la Federación (artículo 30).

d) Ley del Sistema del Ahorro para el Retiro.

Tiene como finalidad conformar un fondo de ahorro a favor del trabajador, mismo que es pagado por los patrones, el 23 del marzo de 1996, el Congreso de la Unión aprobó la nueva Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, la cual fue publicada el 25 de abril de 1996 en el DOF.

1.4.3 Reglamentos.

El reglamento es el conjunto de normas generales, abstractas y obligatorias expedidas por el Presidente de la República, los Gobernadores de los Estados o el Jefe del DF, dentro de su ámbito competencia para facilitar el cumplimiento de la ley expedida por el Legislativo. De las leyes se derivan sus reglamentos los cuales hacen más clara su aplicación.

Los reglamentos aplicables para el tema de la presente tesis serán los aplicables a la Ley del Impuesto sobre la Renta, Ley del Impuesto sobre la Renta, y Ley del Instituto Nacional de Vivienda para los Trabajadores.

1.4.4 Código Fiscal de la Federación.

El Estado mexicano, para desarrollar sus funciones, tiene que proveerse de recursos, obteniendo gran parte de éstos a través de las contribuciones, e impuestos. El Código Fiscal de la Federación, en su artículo 1º. indica que "...las personas físicas y las morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas; las disposiciones de este Código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de que México sea parte. Sólo mediante Ley podrá destinarse una contribución a un gasto público específico.

2. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

2.1. Tipos de Contratos Laborales.

2.1.1. El Contrato por Obra Determinada.

2.1.2. El Contrato por Tiempo Determinado.

2.1.3. El Contrato por Tiempo Indeterminado

2.2. Características de los contratos laborales.

2.3. El Contrato Individual de Trabajo.

2.3.1. Concepto.

2.3.2. Contenido del Contrato.

2.4. Otros Tipos de Contratos Laborales.

2.4.1. Contrato Colectivo de Trabajo.

2.4.2. Contrato – Ley.

2.5. La subordinación laboral.

2. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

2.1. Tipos de contratos laborales.

¹⁹La relación jurídica de trabajo reviste modalidades diversas que pueden ser clasificadas bajo el punto de vista de la duración, de la calidad del trabajo, del fin, de los sujetos de contrato, del lugar donde debe ser prestado el servicio, del modo de remuneración y de la forma. Bajo el punto de vista de la duración, la relación contractual de trabajo se clasifica:

- a) Contrato por tiempo indeterminado;
- b) Contrato por tiempo determinado.

Bajo el punto de vista de la calidad del trabajo, en:

- a) Contrato de trabajo manual;
- b) Contrato de trabajo intelectual.

¹⁹ Bermúdez Cisneros Miguel. Curso de Derecho de Trabajo., pp. 161-321.

Bajo del punto de vista del fin del contrato, en:

- a) Contrato de trabajo industrial;
- b) Contrato de trabajo comercial;
- c) Contrato de trabajo agrícola;
- d) Contrato de trabajo doméstico;
- e) Contrato de trabajo marítimo;

Bajo el punto de vista de los sujetos de la relación, en:

- a) Contrato individual;
- b) Contrato colectivo.

Bajo el punto de vista de los sujetos de la relación en.

- a) Contrato de trabajo a domicilio;
- b) Contrato de trabajo en local designado por el empleador.

Bajo el punto de vista del modo de remuneración, en:

- a) Contrato salario fijo.
- b) Contrato de salario variable.

Bajo el punto de vista de la forma, en:

- a) Contrato verbal
- b) Contrato escrito.

La más importante clasificación del contrato de trabajo es la que se funda en su duración, según el Art. 25, de la Ley Federal del Trabajo, este puede ser, puede ***ser por tiempo determinado, para obra determinada, por tiempo indeterminado***, veamos sus características:

20 2.1.1. El Contrato por Obra Determinada.

El concepto de "obra determinada" es ajeno a la idea de modalidad. En realidad se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto de tal manera que al extinguirse éste, cese en sus efectos la relación.

En la especie la relación perdurará mientras subsista el objeto posible, elemento esencial dejará de existir el negocio jurídico.

La modalidad, por el contrario, afecta a un acto perfectamente estructurado y presumiblemente válido que por circunstancias ajenas a su esencia está llamado bien a empezar a producir efectos, bien a extinguirse.

La modalidad juega, normalmente, en función de la voluntad de las partes. La determinación de la obra, en los contratos estamos examinando, depende también su voluntad, pero al nacer la relación se produce un elemento objetivo cuya permanencia, cualquiera que sea la temporalidad que se la haya atribuido por las partes, domina la vigencia de la relación. Precisamente por eso en el art. 36 se señala: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure la circunstancia".

El principio fundamental que regula a los contratos por obra determinada está incluido, a su vez, en el art. 36 que dice: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

En realidad el concepto de "obra determinada", no es un concepto preciso y en ocasiones se confunde con la idea de "tiempo determinado". Es importante mencionar algunos ejemplos para establecer mejor las diferencias.

a) En la industria de la construcción el objeto posible de la relación se asocia a un trabajo concreto, por ejemplo, la cimentación, la obra negra, las instalaciones eléctricas o hidráulicas, la pintura, carpintería, etc. Aquí la determinación de la obra es absolutamente precisa.

²⁰ De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo, pp. 57-60.

b) En ocasiones, particularmente en la industria automotriz, las empresas trabajan por cuota, esto es, bajo licencia para producir anualmente solo un determinado número de vehículos. También aquí se trata de obra determinada.

c) Tendría la misma característica un contrato celebrado con trabajadores del campo para el levantamiento de una cosecha. En este caso e independientemente de factores de tiempo que suelen ser agobiantes en la agricultura, el objeto de la relación claramente configura una obra determinada.

2.1.2. El Contrato por Tiempo Determinado.

En el contrato por tiempo determinado operan claramente las modalidades del negocio jurídico, esto es, el plazo y la condición. Si la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo, por ejemplo, en el caso antes mencionado del trabajo de temporada estaremos en presencia de plazo. En cambio se tratará de una condición cuando la duración de la relación este sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta, por ejemplo, que regrese o no un trabajador con licencia.

La Ley señala tres hipótesis para la celebración de contratos de trabajo a plazo, a saber:

- a) Que lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- b) Que se trate de sustituir temporalmente a otro trabajador.
- c) En los demás casos previstos por la propia ley (art. 37).

En rigor en el primer caso, por ejemplo, en el contrato de temporada, si estamos en presencia de un contrato a plazo. Por el contrario, en la sustitución temporal de otro trabajador se produce la hipótesis del contrato sometido a condición resolutoria ya que no es necesariamente cierto que regresará el trabajador sustituido.

Como quiera que sea y no importando la clasificación que merezca en estos contratos la duración queda limitada y sus efectos cesan al producirse el plazo o la condición, salvo que subsista la materia del trabajo (art.39), en cuyo caso procede prorrogar la relación por todo el tiempo necesario.

Es importante señalar que en el documento la naturaleza temporal del contrato, será preciso anotar la causa con claridad suficiente y de conformidad con las hipótesis del art. 37.

De otra manera, independientemente de que se haya o no fijado un plazo, deberá entenderse que se trata de un contrato por tiempo indefinido.

2.1.3. El Contrato por Tiempo Indeterminado.

Al tenor de lo dispuesto en el art. 35 de la Ley "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".

El establecimiento de la regla general, salvo excepción expresa, atribuye al contrato individual de trabajo una naturaleza jurídica especial, a saber: se trata de un contrato puro y simple, esto es, no sujeto a ninguna modalidad.

En realidad esa misma idea podría plantearse de la siguiente manera: en el contrato individual de trabajo, por regla general, la temporalidad será paralela a la vida o aptitud física o mental del trabajador.

Las limitaciones que nuestro derecho consagra respecto de la estabilidad serían las siguientes de acuerdo con el art. 49:

- a) Que se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- b) Si el trabajador comprueba ante la JCA que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- c) En los casos de trabajadores de confianza;
- d) En el servicio doméstico; y
- e) Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Por último, la voluntad de ambas partes es suficiente para dar por terminada una relación laboral, cualquiera que sea su naturaleza (art.53-I)

2.2. Características de los contratos laborales.

El Contrato individual de trabajo es bilateral, consensual, oneroso, de la clase de los conmutativos y de tracto sucesivo.

Es contrato bilateral, porque origina derechos y obligaciones recíprocas para los contratantes. A los derechos del empleador, corresponden los deberes del empleado, del mismo modo que los derechos del empleado son correlativamente obligaciones del empleador.

La bilateralidad del contrato de trabajo es genética: desde su formación ambas partes contraen obligaciones. Es contrato consensual, o mejor dicho, simplemente consensual, porque está perfecto y acabado, con el indispensable consentimiento de las partes. Por su objeto no podría ser un contrato real, a su vez que la obligación de hacer del empleado, consistente en la ejecución de un servicio.

Contrato oneroso es, porque los contratantes asumen ventajas recíprocas, recibiendo cada cual el equivalente de lo que da. Esta presumida equivalencia de prestaciones le atribuye carácter de contrato conmutativo. La onerosidad es la esencia del contrato de trabajo. Si la prestación del servicio fuere gratuita, el contrato no será de trabajo en la acepción técnica y restricta de esa expresión, no habiendo pues, contrato de trabajo sin salario, no es igualmente un contrato solemne, pues su perfección no depende de las formalidades especiales. Salvo reducidísimas excepciones, su forma de constitución es libre. Para concluirse basta el simple ajuste verbal.

Se dice de tracto sucesivo o de duración el contrato cuyas obligaciones no se extinguen con la práctica de un simple acto. De Ruggiero enseña que la obligación es duradera o transitoria, conforme la prestación exija una acción o una omisión continuada de modo que se prolongue o se renueve o por el contrario se verifique en un solo momento.

La validez del contrato de trabajo está subordinada a la estricta observancia de sus requisitos esenciales.

En la conformidad de que dispone el artículo 82 del Código Civil, la Validez del acto jurídico requiere agente capaz, objeto lícito y forma prescrita y no prohibitiva en la Ley. Además de eso, la

declaración de voluntad, para ser eficaz, no debe estar viciada por el error, dolo o coacción. La invalidez de los actos jurídicos, asume, así mismo dos aspectos fundamentales:

- a) La nulidad, y
- b) La anualidad.

Esos principios generales de la teoría de las nulidades aplicados al contrato de trabajo, producirán las consecuencias siguientes:

- a) Es nulo el contrato celebrado por menores de doce años, por locos y por los sordos mudos que no pudieran expresar su voluntad.
- b) Es nulo el contrato en que la prestación del trabajo tenga fin ilícito, o sea imposible.

2.3. El Contrato Individual de Trabajo.

2.3.1. Concepto.

En el segundo párrafo del Art. 20, de la Ley Federal de Trabajo, se dice lo siguiente: "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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

Consideramos que a diferencia de la relación de trabajo, el contrato individual de trabajo es una formalidad por escrito, que a su vez pasa a ser un vínculo jurídico, en virtud del cual ambas partes se comprometen a cumplir con lo estipulado en el contrato; por una parte el trabajador se compromete a realizar el trabajo en el tiempo y las especificaciones convenidas y por otro lado el patrón está obligado a cubrir el pago del salario sin mediar discusión alguna.

Cabe mencionar que para la ley es indistinto el contrato que se celebre, ya que no importa su forma o denominación, en todos los casos debe ser cumplido, o de lo contrario se podrá

proceder legalmente contra aquella parte que haya incumplido con la parte del contrato, ya sea para terminar o cumplir con el trabajo especificado, o para cubrir el monto económico de lo pactado.

2.3.2. Contenido del Contrato.

Clemente Soto Álvarez, dice en relación con las formalidades el Art.24 de la Ley del Trabajo dispone que "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables"

"Se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte". Y en el Art. 25 se dispone 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 es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los cuales determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada.
- VI. La forma y el monto del salario
- VII. El día y lugar del 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 establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley,
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales, como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Muy importante es el contenido del art. 26 en el que dispone que:

.....La falta del escrito a que se refieren los preceptos que hemos transcrito (Art.24 y 25), no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón, la falta de esa formalidad.

La fracción III del art.25 señala, entre las condiciones que deban señalarse, el servicio o servicios que deban prestarse, pero, cuando no determinan, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Cómo pueden presentarse los servicios de los trabajadores en el Extranjero. El Art.28 de la Ley menciona las normas que deberán observarse. Además de precisarse los requisitos que ya hemos establecido de acuerdo con el Art.25, de la ley otras normas muy importantes, como los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación y alimentación del trabajador y de su familia en su caso, etcétera, que deberán estipularse, así como todas las que se originen por el paso de fronteras y el cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, las que serán por cuenta exclusiva del patrón, debiendo de recibir íntegro su salario sin que se le pueda descontar cantidad alguna por esos conceptos .

2.4. Otros Tipos de Contratos Laborales.

2.4.1. Contrato Colectivo de Trabajo.

²¹ El legislador define al contrato colectivo de trabajo como el “convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y 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” (artículo 386 de la LFT).

El contrato colectivo de trabajo ha sido denominado indiferentemente como contrato tarifa, convención-tipo, convención-ley, pacto-colectivo, etc. Pero si se considera que como una obligación del patrono – si éste se negara a concederlo-, los trabajadores podrán exigirle mediante la huelga (artículo 387, final LTF) o un proceso especial ante las juntas de conciliación y arbitraje es más adecuado designarlo como pacto sindical.

²¹ Santos Azuela Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo, pp. 123-175

Por lo general se estima que el contrato colectivo garantiza la armonía entre los trabajadores y patrones mediante la discusión equilibradora y justa de las condiciones de trabajo. Que de esta manera estabiliza la economía de la empresa, evitando la injerencia del Estado en la negociación colectiva y la determinación unilateral de las condiciones generales laborales, por voluntad del patrón.

Aunque el artículo 123 de la CPEUM no menciona expresamente el contrato colectivo de trabajo, su existencia se desprende del reconocimiento del sindicato (fracción XVI) y la huelga (fracción XVII y XVIII). En efecto, el pacto en cuestión, queda comprendido dentro de las atribuciones de defensa y promoción profesional de los sindicatos a la vez constituye uno de los objetivos de la huelga.

La ley reconoce al contrato colectivo de trabajo, una duración regla, por tiempo indeterminado, pudiendo también firmarse por tiempo determinado o para obra determinada cuando la naturaleza del trabajo lo requiera.

Por lo que respecta al contenido general del contrato, previene la ley expresamente (artículo 399) que la revisión deberá solicitarse sesenta días antes del:

- a) Vencimiento del contrato colectivo con una duración de menos de 2 años.
- b) Transcurso de dos años, si el contrato colectivo se firmó por un tiempo mayor, y
- c) Transcurso de dos años, si el contrato colectivo es por tiempo indeterminado o para obra determinada.

El legislador regula cuatro causas de terminación del contrato colectivo de trabajo (artículo 401, LFT).

El mutuo consentimiento de las partes sociales (sindicato de trabajadores y patrono).

- a) La terminación de la obra.
- b) La aparición de alguna de las causas de terminación de las relaciones colectivas.
- c) El cierre de la empresa o establecimiento.

2.4.2. Contrato – Ley.

Dentro de nuestro sistema el contrato –ley es definido como “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio (artículo 404, LFT)

Los contratos – ley pueden tener un doble origen:

- a) El requerimiento de los sindicatos que representen la mayoría establecida en el artículo 406 de la Ley, y
- b) El procedimiento de la elevación a contrato – ley del contrato colectivo aplicable a más de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una determinada rama de la industria (artículos 406 y 415, Ley Federal del Trabajo)

Según el legislador el contrato – ley deberá contener:

- I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores, y de los patrones que concurren a la convención.
- II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio adicional.
- III. Su duración, que no podrá exceder de dos años.
- IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX.
- V. Las reglas conforme a las cuales los cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y adiestramiento en la rama de la industria de que se trate y,
- VI. Las demás estipulaciones que las partes sociales convengan.

2.5. La subordinación laboral.

La subordinación laboral, comienza cuando un individuo de manera voluntaria, se sujeta a otro con el fin de efectuar un trabajo personal, el cual puede ser material o intelectual, a cambio de una remuneración económica.

Diremos que una relación jurídica se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrón en virtud de la cual puede dar lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines que el persigue, y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

En el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo, explica:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario “

Entendemos por esto, que no es necesario que sea formalizado por escrito, la relación laboral, con solo el consentimiento de las partes que lo integran (patrón – trabajador), para que de origen al mismo.

3. CONDICIONES DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

3.1. Concepto de las relaciones laborales.

3.2. Concepto de condiciones de trabajo.

3.3. Elementos de las condiciones de trabajo.

3.4. Clasificación de condiciones de trabajo.

3.4.1. La jornada de trabajo.

3.4.1.1. La jornada extraordinaria de trabajo.

a) .Retención de I.S.R.

3.4.2. Días de descanso

a). Retención de I.S.R.

3.4.3. Vacaciones.

a) Retención de I.S.R.

3.4.3.1. Prima Vacacional.

a) Retención de I.S.R.

3.4.4. Salario

a) Atributos del salario

b) Clasificación de los salarios

3.4.4.1. Salario mínimo.

a) Retención de I.S.R.

3.4.5. Gratificación Anual o Aguinaldo

a) Retención de I.S.R.

3.5. Otras prestaciones que adicionan al salario.

3.5.1. Seguridad Social.

a) Retenciones de las cuotas de los trabajadores al IMSS en el segundo semestre 2003.

b) Determinación de cuotas obrero-patronales.

c) Retención de I.S.R.

3.5.2. Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

- a) Retención de I.S.R.
- 3.6. Participación de los Trabajadores en las Utilidades.
 - a) Porcentaje de participación.
 - b) Utilidad de las personas morales base del reparto a los trabajadores.
 - c) Base de reparto en los regimenes de actividades empresariales y profesionales y de arrendamiento.
 - d) Base de reparto en el régimen de pequeños contribuyentes.
 - e) Obligaciones patronales.
 - f) Derechos y obligaciones de los trabajadores.
 - g) Fecha en que debe efectuarse el reparto de utilidades.
 - h) Forma determinar la cantidad a repartir a cada trabajador.
 - i) Cantidad definitiva asignada a cada trabajador.
 - j) Patrones que no tienen obligación de repartir utilidades.
 - k) Personas que no tienen derecho a participar en las utilidades.
 - l) Reglas especiales para el reparto.
 - m) Forma de calcular el impuesto
 - n) Retención del I.S.R a los trabajadores sobre el reparto de utilidades
 - o) Procedimiento Opcional.
- 3.7. Modificación de las condiciones de trabajo.
 - a) Modificación de las condiciones de trabajo a petición del trabajador.
 - b) Modificación de las condiciones de trabajo a petición del patrón.

3. CONDICIONES DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

3.1. Concepto de las relaciones laborales.

²²El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre el patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar el patrón.

En el art.21 se dispone que “se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe”. Este precepto encuentra su antecedente en el art.18 de la ley anterior.

La intención del precepto es obvia. Se trata de conceder a quien presta un servicio personal una ventaja: salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda la prestación de servicio será laboral. Ello significa que presuntamente el prestador del servicio tendrá derecho a que se le aplique el estatuto laboral, siempre mucho más generoso que cualquiera de los otros que en la etapa actual del derecho regulan las prestaciones de servicio.”

3.2. Concepto de condiciones de trabajo.

De acuerdo con los diversos tratadistas de la materia, las condiciones de trabajo se definen de la siguiente manera:

²³ El maestro De la Cueva nos dice que son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo. Para De la Cueva las normas sobre las condiciones de trabajo constituyen el núcleo del estatuto laboral, son la parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin, el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas, según su definición, las que aseguran de manera inmediata y directa la salud del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso.

²² De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo, pp. 37-65

²³ Sandoval Vázquez Juan Ángel. Laboral, la práctica jurídico – administrativa, pp. 16-30.

Si se indaga acerca de sus fuentes y de sus fines, se observará que brotan de las exigencias de la vida y que su misión consiste en elevar la condición del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en el plano donde puede moverse el espíritu y aspirar a la cultura.

Para Santos Azuela las condiciones generales de trabajo son el conjunto de obligaciones y derechos que reciprocamente se imponen trabajadores y patrones, en virtud de las relaciones de trabajo, las mismas están fundadas en el principio de que deben ser proporcionales con el servicio e iguales para trabajos iguales.

En opinión de Cevallos Ramírez, las condiciones generales de trabajo constituyen el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen reciprocamente trabajadores y patrones, en virtud de sus relaciones de trabajo.

Reguladas dentro de un contexto social, humanista y revolucionario, las condiciones generales de trabajo fueron integradas, a partir de las reformas de 1970, como instituciones de avanzada. En este sentido, primero en la doctrina dominante y posteriormente en la legislación, se reconoció el principio de que las condiciones laborales serán proporcionales al servicio o la obra ejecutados e iguales para trabajos iguales.

En opinión de José Dávalos las condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral. Es decir, no solamente comprende derechos de los trabajadores, toda vez que también tutela a los patrones dentro de la relación laboral, en efecto, aun cuando el espíritu del derecho del trabajo es proteger al trabajador, es innegable que en nuestro sistema jurídico el otro sujeto de la relación laboral, el patrón, tiene un estado jurídico que entraña obligaciones, pero también derechos.

3.3. Elementos de las condiciones de trabajo

Para Mario de la Cueva existen cuatro elementos constitutivos de las condiciones de trabajo:

1. El primero se divide en dos categorías, la primera es de naturaleza individual, pues se forma con las normas sobre las condiciones que deben aplicarse a cada trabajador, muchas de las cuales se dirigen a la preservación de la salud y la vida, como las reglas de la jornada máxima, pero tienen como finalidad suprema el aseguramiento de un ingreso que permita un nivel económico decoroso. la segunda, es de naturaleza colectiva, y tiene como objetivo la adopción de medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres. Y la tercera, que es también de naturaleza

colectiva, comprende las prestaciones llamadas sociales, que se disfrutan en forma conjunta, como un centro de recreo o asistencial o una biblioteca.

2. El segundo elemento consiste en la idea de condiciones mínimas de trabajo; en diversas ocasiones nos hemos referido al derecho del trabajo como los derechos mínimos de la clase trabajadora y de sus miembros.

3. El tercero se refiere a las condiciones de trabajo, catálogo siempre inconcluso: todos los libros generosos afirman que el derecho del trabajo es un estatuto inconcluso, en una complementación y transformación permanentes. La afirmación es correcta, y hay que referirla a las condiciones de trabajo, porque pertenece a su esencia seguir el curso de las exigencias y de los anhelos humanos y de los cambios sociales, y complementarse transformarse a fin de ser siempre la expresión de la justicia.

4. El cuarto elemento se refiere a la idea de condiciones de trabajo justas: un catálogo inconcluso de condiciones de trabajo mínimas, es la caracterización mejor que hemos encontrado para este capítulo del estatuto laboral; ella nos lleva a la idea de condiciones de trabajo justas, porque la justicia es la meta más alta de las normas jurídicas, una tesis que constituye el legado de la declaración de derechos sociales al mañana, lo eterno del derecho del trabajo, porque su ideal es que nunca más. Cualquiera que sea el sistema que prevalezca, se impongan jornadas de 10 o más horas, ni se regrese a los salarios de hambre.

En opinión de Báez Martínez son cuatro los elementos u objetivos primordiales de las condiciones de trabajo:

1. Generalidad e igualdad del valor del trabajo.
2. Protección física y mental del trabajador.
3. Conservación y reproducción de la fuerza de trabajo.
4. Estímulos para mejorar la relación obrero – patronal y la productividad en el trabajo.

Con respecto al mismo tema Ortiz Escobar señala:

Así, la finalidad de las condiciones generales de trabajo es:

Para el trabajador:

1. Estabilidad en el empleo.
2. Garantizarle la protección de la salud, la integridad física, mental y la vida.
3. Elevar su nivel de vida y el de su familia, mediante el derecho a un ingreso razonable.

4. Propiciar su superación profesional en el lugar de la prestación del servicio y la posibilidad de participar en los beneficios de la cultura, bajo los principios de igualdad y proporcionalidad de acuerdo a la importancia de los servicios prestados, mismos que determinarán las prestaciones que deberá percibir por sus ingresos.

Para el patrón:

1. Garantizarle la dirección del servicio.
2. Que el servicio sea ejecutado con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes.
3. El derecho a una utilidad o beneficio patrimonial razonable.

Las condiciones generales de trabajo antes mencionadas se basan en tres principios:

1. Las condiciones generales de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las reconocidas por la ley.
2. Las condiciones de trabajo para cada trabajador deben ser proporcionales a la importancia de los servicios que se prestan.
3. Deben ser iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias, cualesquiera que sea el motivo con que se las pretenda justificar.

3.4. Clasificación de condiciones de trabajo.

El maestro De la Cueva las clasifica en tres categorías, a saber:

1. *Condiciones de trabajo de naturaleza individual.* Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular; como por ejemplo, las jornadas de trabajo, el salario, la participación de utilidades, etc.
2. *Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva.* Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado.
3. *Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social.* Son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general.

3.4.1. La jornada de trabajo.

²⁴El artículo 58 de la ley define a la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Todo ello con el propósito de evitar conocidos abusos de los empresarios para hacer trabajar al personal más allá de los límites normales sin retribución extraordinaria, so pretexto de compensar el trabajo suspendido por causas ajenas al patrón, no siendo extraño el utilizar esta medida como fórmula disciplinaria o mecanismo de represión.

Con base en las fracciones I y II del apartado A del artículo 123 de la Constitución, en relación con el 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, se reconocen tres tipos de jornada de trabajo.

- a. La diurna.
- b. La nocturna y
- c. La mixta

Por jornada diurna ha de entenderse aquella que cuenta con una duración máxima diaria de ocho horas, mismas que podrán ser trabajadas entre las seis y las veinte horas.

La jornada nocturna reduce los límites a sólo siete horas, en virtud del desgaste que implica y que puede ser cubierta entre las veinte y las seis horas.

La jornada mixta tiene una duración máxima de siete horas y media y comprende periodos tanto de la diurna como de la nocturna, sobre la base de que este último no llegue a tres horas y media. De lo contrario se contemplará como nocturna.

Para un importante sector de la doctrina patria los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, inciso a) de la Constitución, en relación con el 5 fracción III y 62 de la Ley Federal de Trabajo, reconocen la llamada Jornada humanitaria de trabajo. Es decir, aquella que a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje y sin reducir los niveles salariales, deberá reducir su duración, ya que dada su naturaleza, implica un desgaste excesivo de energía, por ejemplo, cierto trabajo en las minas.

²⁴ Santos Azuela Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo, pp. 249-259.

3.4.1.1. La jornada extraordinaria de trabajo.

²⁵El artículo 65 de la Ley, dice que la jornada de trabajo se puede prolongar por dos motivos:

a. Por algún siniestro o riesgo que ponga en peligro la vida de alguien en la empresa o a esta misma. Por un incendio, o inundación o similar, en cuyo caso la jornada se prolongará por el tiempo indispensable para evitar esos males. En este primer caso los trabajadores están obligados a trabajar esas horas extras, mismas que se pagarán igual que las horas ordinarias, o sea a salario sencillo.

b. La jornada puede también ser prolongada por razones de trabajo o de mayor producción. En este caso, que es el típico "horas extras", no se podrá trabajar más de tres horas extras por día ni más de tres veces por semana, sin que estén obligados los trabajadores a prestar sus servicios por mayor tiempo.

Ahora bien, este tiempo extraordinario se pagará al doble de la hora normal siempre que no pase de nueve horas por semana; las horas que rebasen este límite se pagarán al triple.

Ejemplo de pago:

Si se gana \$8.00 al día, el salario por hora normal será de \$1.00

□ Si se trabaja cuatro horas extras apagando un incendio en la fábrica, se cobrará \$4.00.

□ Si se trabaja seis horas extras en una semana por motivo de trabajo, se cobrará \$12.00, o sea el doble por no pasar de nueve horas.

□ Si se trabaja 10 horas extras en una semana, también por motivo de trabajo, se cobrará \$21.00, o sea \$18.00 de nueve horas dobles y \$3.00 de una hora triple.

a) Retención de I.S.R.

²⁶ De conformidad con la fracción I del artículo 109, se encuentran exentas de ISR las remuneraciones a los trabajadores que perciben salario mínimo general para una o varias zonas económicas, que tengan remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario hasta el límite establecido en la LFT, la cual en su artículo 66 establece que " Podrá también prolongarse la

²⁵ Solana Rivero Manuel. Manual de mis prestaciones y derechos laborales, pp. 21.

²⁶ Iturriaga Bravo Luis. Estudio práctico del régimen fiscal de los sueldos y salarios., pp. 70-71.

jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

De lo anterior se desprende que:

- Si un trabajador labora más de tres horas diarias, las que excedan no se encuentran exentas de ISR.
- Si un trabajador labora como máximo tres horas diarias pero no más de tres veces a la semana, estarán gravadas las percepciones correspondientes a las horas en exceso de las nueve que marca la LFT.

Ejemplo:

Salario Mínimo del mes – no gravable	\$ 1,375.00
Horas extras exentas	\$ 40.00
Horas extras gravadas	30.00
Percepción total del mes	70.00
Menos:	
Horas extras exentas	40.00
Ingresos gravables	30.00
ISR tarifa del art. 113 y 114	0.45
Menos:	
Crédito al salario	360.35
Crédito al salario	(359.90)

De conformidad con lo establecido por el artículo 109 fracción I, en el caso de tiempo extraordinario cobrado por trabajadores con remuneraciones superiores al salario mínimo general, existirá como parte exenta por ese tiempo *extraordinario el 50% de la percepción, siempre y cuando esta no exceda de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.*

Ejemplo:

Salario mensual	\$ 1,375.00
Más:	
Horas extras (4 a la semana)	180.00
Total de ingresos	1,555.30
Menos:	
Parte exenta (50% de \$180.00)	90.00
Ingresos Gravables	1,465.30

3.4.2. Días de descanso.

²⁷Con base en la fracción IV del apartado A del artículo 123 de la Constitución, el artículo 70 de la Ley Federal del Trabajo reconoce el descanso semanal o hebdomadario, bajo la fórmula tradicional del disfrute de un día de reposo por seis días continuos de trabajo.

Por otra parte la ley establece que el día de descanso semanal se procurará que sea el domingo, lo que de no ser posible habilitará a las partes para designar cualquier otro día de la semana.

Con las reformas de 1970 el legislador reconoció al trabajador el derecho a recibir una prima adicional del 25% cuando deba laborar el día domingo, como una compensación al sacrificio de su día natural de descanso y de convivencia familiar (Art. 71 L.F.T.)

Si el trabajador no labora en la empresa durante todos los días de la semana, o si dentro del mismo día o la misma semana presta servicios a diferentes patrones tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de su salario (Art.72 L.F.T.)

Las utilizaciones de los servicios durante los días de descanso se prohíben expresamente, contando el trabajador con el derecho a que se le pague de su salario (200% más de su salario normal) ello independientemente, de la sanción que corresponda al patrón.

La ley regula además, el descanso obligatorio o sea aquél que se concede para conmemorar ciertos acontecimientos cívicos, la celebración del 1° de mayo o determinadas festividades costumbristas. (Art.74 L.F.T.)

²⁷ Santos Azuela Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo, pp. 249-259.

En los casos de descanso obligatorio, los trabajadores y el patrón convendrán el número de personas que deban de trabajar, de no llegar a un acuerdo, vendrá a resolver la Junta de Conciliación Permanente, o en su defecto, la de Conciliación y Arbitraje.

a) Retención de I.S.R.

²⁸ De conformidad con el artículo 109, fracción XI, establece que aun cuando las primas dominicales sean gravables en apariencia por corresponder a sueldos superiores al salario mínimo general o por corresponder a salarios mínimos generales por exceder del mínimo que establece la legislación laboral, existe una parte exenta, que es el equivalente a *un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore*.

Ejemplo:

Salario diario	\$ 300.00
Domingos trabajados en el mes	4
Prima dominical \$300.00 de sueldo por 4	
= \$1,200.00 X 25%	300.00
Menos:	
Parte exenta = \$45.24 X 4	180.96
PRIMA DOMINICAL GRAVABLE	119.04

Por supuesto que la parte gravable de la prima deberá agregarse a las demás percepciones mensuales para el cálculo del impuesto a retener en el mes.

3.4.3. Vacaciones.

²⁹El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferior a 6 días laborables, y aumentará en 2 días hasta llegar a 12, por cada año

²⁸ Iturrriaga Bravo Luis. Estudio práctico del régimen fiscal de los sueldos y salarios., pp. 70-71.

²⁹ Notas Fiscales No.97. Diciembre 2003., pp. 17-21.

de servicios subsiguientes. Señala además, que después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. La tesis más reciente de los tribunales laborales (1) ha sostenido que estos días deben contarse conforme a la tabla siguiente:

Año	Año de servicio	Días de Vacaciones
1°	1	6
2°	2	8
3°	3	10
4°	4	12
5°	5	14
6°	6	14
7°	7	14
8°	8	14
9	9	14
10°	10	16
11°	11	16
12°	12	16
13°	13	16
14°	14	16
Etcétera.		

(1) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Parte: III, Febrero de 1996. Tesis: 2°/J.6/96.Página:245

El artículo 81 del citado conjunto reglamentario precisa que las vacaciones deben de concederse al trabajador dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Ejemplo de pago:

Una persona cumple el año de servicios el día 12 de agosto del 2004. Tiene por ley a partir del día 13 de dicho mes el derecho a gozar de 6 días de vacaciones.

Se entiende que hasta el día 12 de agosto generó el derecho a los 6 días de vacaciones. Si esta persona renunciara el día 30 de noviembre se le debería pagar la parte proporcional de vacaciones respecto al periodo de 110 días laborados (de agosto a noviembre). No hay especificación en ley respecto a que ocurre en el caso propuesto ya que la ley habla de aumentar

dos días de vacaciones por cada año cumplido y conforme a lo expuesto la persona no cumplió el año luego entonces hay quienes opinan que el pago proporcional de 110 días respecto de un año de trabajo debe hacerse considerando vacaciones de 6 días y no de 8 como sería el caso de haber cumplido otro año de servicios.

En este caso es de opinarse que si bien la ley federal de trabajo habla de aumentar a dos días por cada año cumplido es porque este beneficio laboral se va generando con la antigüedad del trabajador y el legislador seguramente quiso referirse al número de días mínimo que deben aumentar las vacaciones por cada año de servicios y no así a establecer como requisito el cumplir el año de servicios para gozar de los dos días adicionales. Bajo este supuesto, lo correcto sería considerar 8 días después de un año de servicio para efectos de determinar la parte proporcional. Veamos:

110 días / 365 días =	0.3013
por: 8 días X 200=	\$1,600.00
Igual a: Monto a pagar	\$482.19

El artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) prohíbe pagar las vacaciones no disfrutadas, salvo en el caso de terminación de una relación de trabajo, caso en el cual el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados en un año.

a) Retención de I.S.R.

³⁰ Las vacaciones son salario pagado a los trabajadores aunque no acudan a su trabajo. Si un trabajador en una quincena disfruta de 6 días de vacaciones se entiende que los otros 9 son de salario, pero, al determinar el impuesto se hace como si fueran 15 días de salarios, es decir, como se haría en una nómina normal. Así, el patrón puede optar por separar en la nómina el pago de vacaciones (pagaría por ejemplo 9 días de salario y 6 días de vacaciones) pero el impuesto determinado será el mismo si el trabajador no hubiera tomado sus vacaciones, es decir en ambos casos se pagan 15 días y en consecuencia el impuesto resultante es el mismo.

³⁰ Notas Fiscales No.97. Diciembre 2003. Ed. Grupo Editorial Hess, pp. 17-21.

3.4.3.1. Prima Vacacional.

El artículo 80 de la LFT señala que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones. Esta es la prestación mínima por lo que en el caso de establecerse en contrato un porcentaje mayor será este el que se utilice para determinar el monto a pagar.

La prima vacacional debe pagarse el día anterior a aquel en el que el trabajador comience a disfrutar sus vacaciones ya que en la exposición de motivos respecto a la creación de esta prima se señala que tiene la finalidad de otorgar un dinero adicional al trabajador para gastarlo en su periodo vacacional. Por el contrario, las vacaciones al considerarse salario deben pagarse el día en que al trabajador le corresponda cobrar su nómina.

Si una persona tiene derecho a 6 días de vacaciones, la prima vacacional se determinará como sigue:

Días de vacaciones	6
Por: Salario nominal	200.00
Iguala: Resultado	1,200.00
Por: % de prima	25%
Iguala: Monto de la prima Vacacional.	300.00

a) Retención de I.S.R.

³¹ Sobre la prima vacacional antes mencionada, el artículo 109, fracción I, de la LISR establece que "están exentas las prestaciones distintas del salario que perciban los trabajadores de salario mínimo", en realidad, en nuestra opinión y con base en el artículo 84 de la LFT, no hay percepciones distintas del salario mínimo, al menos en su carácter de trabajadores, y desde este punto de vista no habría ninguna exención para los trabajadores del salario mínimo, sin embargo, es evidente la intención de manejar la exención para las prestaciones distintas del salario mínimo

³¹ Iturriaga Bravo Luis. Estudio práctico del régimen fiscal de los sueldos y salarios., pp. 72-73.

general ordinario para una o varias zonas económicas, por lo que puede afirmarse que la prima vacacional, estará exenta para los trabajadores que perciban salario mínimo general, en la parte que no exceda de los mínimos establecidos por la LFT.

De lo antes mencionado se desprende que si un trabajador percibe un salario mínimo general para cada una o varias zonas económicas y percibe por concepto de prima vacacional una cantidad que no exceda de un 25% sobre el salario que le corresponda en periodo de vacaciones, dicha percepción se encontrará exenta. Si por el contrario, excede, será gravable.

Sin embargo, debe de considerarse que le propio artículo 109, establece que para el caso de primas vacacionales que conforme a este artículo en su fracción I, serían gravables, existe una parte exenta, que es el equivalente a quince días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador.

Ejemplo:

10 días de vacaciones (\$275.00 X 10) =	\$2,750.00
Percepción total por prima vacacional 25% (10 días X \$68.75)	687.50
Menos:	
Parte exenta (\$45.24 X 15 días)	678.60
PRIMA VACACIONAL GRAVADA	\$ 8.90

Por supuesto que la parte gravable habrá que agregarla al salario del mes para su cálculo del impuesto sobre el total.

3.4.4. Salario

³² De acuerdo con el artículo 82 de la Ley Federal de Trabajo (LFT) en vigor, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera (artículo 83 de la LFT en vigor)

³² Creus Gary Pedro Valentin. Laboral, la práctica jurídico – administrativa., p. 5-15.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación.

a) Atributos del salario.

Las características principales del salario son las siguientes:

a) Debe ser remunerador (artículos 5º. Fracción VI, 85 de la LFT). Esto es, que debe ser proporcional en su cuantía al tiempo trabajado, es decir, es el que corresponde a la cantidad y calidad del trabajo realizado.

b) Debe ser por lo menos equivalente al mínimo. En la LFT establece el salario mínimo, pero no existe un tope para convenir un salario superior, y sólo se hace mención del salario máximo para el caso de indemnizaciones en los riesgos profesionales y en las primas de antigüedad.

c) Debe ser suficiente. Conforme al artículo 3º. De la LFT debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

d) Debe de ser determinado o determinable (artículo 25, fracción VI, y 82 y 83 de la LFT en vigor) Significa que el trabajador debe saber de antemano a que tiene derecho por la prestación del trabajo convenido. En ningún caso deberá estar sujeta su determinación al capricho patronal.

e) Debe cubrirse periódicamente (plazos, lugar y forma de pago). En los términos fijados por los artículos 88, 100, 108 y 109 de la LFT, los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores, deberá pagarse directamente al trabajador en el centro de trabajo, en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

f) El salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal. Se prohíbe hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda (artículo 101 de la LFT).

g) El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo. (artículo 102 LFT). Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia y razonablemente proporcional al monto del salario que se pague en efectivo.

h) Debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio. Principio de igualdad de salarios. El salario debe estar en proporción recíproca con el trabajo que se presta y a "trabajo igual, salario igual". Este principio democrático aparece en la fracción VII del Apartado A del artículo 123 de nuestra Constitución de 1917.

b) Clasificación de los salarios.

El salario admite muchos criterios de clasificación. A continuación se expone una clasificación general de los diversos tipos de salario, en atención a las particularidades de nuestro derecho laboral actual, según el maestro Néstor de Buen Lozano:

a) Por su naturaleza:

- i. Sólo en efectivo, en moneda del curso legal.
- ii. En efectivo y en especie, combinado.

a) Por la forma de valuación:

- iii. Por unidad de tiempo, en función del tiempo.
- iv. Por unidad de obra. Por número de unidades y no por el tiempo necesario para producirlas, destajo con salario de garantía.
- v. Por comisión. Porcentaje sobre el final de venta o mediante tarifa.
- vi. A precio alzado. Segundo párrafo, del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo.
- vii. De cualquier otra manera. Términos expresado por el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que da la pauta será la adopción legal o convencional de cualquier fórmula para determinar el salario.

b) Por su determinación:

- viii. En cuanto a su cuantía:
 - 1. Salario mínimo general. Determinado conforme la ley por debajo del cual no puede pagársele a ningún trabajador por la prestación de sus servicios.

2. Salario mínimo profesional. Determinado conforme a la ley para los diferentes oficios y profesiones en particular.

3. Salario remunerador. Determinado en convenios individuales y colectivos.

ix. En cuanto al origen de su fijación:

1. Legal. Se refiere al mínimo que marca la ley.

2. Individual. El fijado entre el patrón y el trabajador para un caso individual.

3. Por contrato colectivo de trabajo. Como logro colectivo de los trabajadores.

4. Por contrato-ley. Como logro sindical.

5. Por resolución de las juntas de conciliación y arbitraje. Es el determinado para los efectos de un laudo.

c) Por la causa que lo origina:

x. Ordinario. Por su tarea ordinaria.

xi. Extraordinario. Por su jornada extraordinaria.

xii. Excepcional. Gratificación especial, estímulos ocasionales.

xiii. Anual. Aguinaldo.

d) Por los factores que lo integran.

xiv. Nominal o tabular.

xv. Por cuota diaria.

xvi. Integral. Abarca todas las prestaciones que conforme a la ley deben integrarlo.

e) Por la oportunidad del pago:

xvii. Semanal

xviii. Quincenal.

xix. Mensual

xx. Anual

3.4.4.1. Salario mínimo.

El concepto de salario mínimo se establece en el artículo 90 de la LFT en los siguientes términos:

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente 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 los hijos.

Las condiciones de los salarios mínimos se encuentran reguladas En el Capítulo VI de la LFT.

Esta disposición tiene su plataforma en la fracción V del Apartado A del artículo 123 de nuestra Constitución. Asimismo, el salario mínimo es una disposición que se ajusta a lo que dispone la Organización del Trabajo, que tiene un criterio de que todo miembro se obligue a instituir o conservar métodos que permitan fijar una tasa mínima de los salarios para los trabajadores industriales, donde no existe régimen para la fijación eficaz de los salarios por vías de acuerdos colectivos y donde los salarios sean excesivamente bajos.

Dentro del ordenamiento mexicano, tanto para efectos prácticos como para análisis y estudio, el salario mínimo se clasifica en general y profesional.

Salario Mínimo General. Es la cantidad menor, en efectivo, que recibe el trabajador por sus servicios, como ya señalamos, y se determina por razón económica, que puede comprender varios municipios o estados de la República. Este concepto proviene del texto constitucional y fue acogido desde la ley laboral de 1931 y posteriormente por la de 1970.

Salario mínimo profesional. Este concepto surge en el año de 1962, a raíz de las reformas del artículo 123 constitucional. Es una retribución un poco más elevada que el salario mínimo general y se paga a los trabajadores de una misma profesión, dentro de una zona económica.

a) Retención de I.S.R.

Sobre el salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, menciona el artículo 109, fracción I, de la LISR, que estarán exentas "Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas...", así mismo el art. 113, establece que "no se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente", es por ello que el salario superior al mínimo general de zona estará gravado.

El procedimiento de cálculo de la retención para salarios superiores al mínimo general, estarán a lo establecido en el artículo 113, 114 y 115 de la LISR, como se anota a continuación:

Manejando el salario mínimo vigente en el mes de enero, para la zona económica correspondiente al Distrito federal y suponiendo que el trabajador laboró durante un periodo de treinta días, a continuación se presentan los siguientes ejemplos:

Salario mensual (45.24 X 30.40)						\$1,375.30	
Base gravable (45.24 X30.40)						1,375.30	
Tarifa artículo 113	439.20	cuota fija	\$13.17				
	936.10	10%	93.61			106.78	
1,375.30	Menos:						
	Subsidio	46.80					
							6.59
							53.
						39	
					Resultado		53.39
					Menos:		
					Crédito al salario		360.35
					Crédito a favor		(306.96)
B) Sueldo en el mes de \$45.24 X 30.40 días de trabajo						\$	1,375.30
Base gravable						\$	1,375.30

No obstante que en el caso planteado en el inciso B) da como resultado una base gravable de \$1,375.30, debe de considerarse lo establecido en el primer párrafo del artículo 113 en el sentido de que no se efectuará retención a las personas que únicamente reciban salario mínimo general.

Considerándose que pueden presentarse meses de 31, 30,29 y 28 días, y que sería complejo para los cálculos mensuales el estar considerando el número de días de cada mes. La autoridad fiscal fija como opción el considerar el promedio de 30.40 en lugar de 31, 30,29 ó 28 días, para el cálculo del impuesto de sueldos superiores al salario mínimo y su pago corresponda a un mes.

3.4.5. Gratificación Anual o aguinaldo.

³³ El artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre del año de que se trate, equivalente a 15 días de salario, por lo menos. Entonces el plazo para pagar el aguinaldo vence el día 19 de diciembre y no el día 20, como es común que se considere en las empresas.

El citado artículo 87 señala que "los que no hayan cumplido el año de servicio, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualesquiera que fuere este".

En la fracción segunda del artículo 42 de la LFT la que establece como causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio de pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

Veamos un ejemplo de cuantificación de aguinaldo:

Una persona laboró 304 días, digamos que del 3 de marzo al 31 de diciembre de 2004. La cuantificación de la cantidad a entregarle al trabajador sería como sigue:

Días del 3 de marzo al 31 de diciembre	304
Entre: Días del año	365
Igual: proporción	0.8328
Por: Días de aguinaldo	15
Igual a: Días proporcionales	12.49

³³ Notas Fiscales No.97. Diciembre 2003., p. 17-21.

Supongamos que el salario nominal del trabajador es de \$200.00, entonces el importe que recibirá a más tardar el 19 de diciembre será de: $\$200 \times 12.49 = \$2,498.63$

a) Retención de I.S.R.

³⁴ El artículo 109, fracción XI, de la LISR, indica que la parte exenta de la gratificación anual es *equivalente al salario mínimo de la zona económica del contribuyente elevado a treinta días*, lo cual significa que si se considera el salario mínimo general del DF., al mes de enero que es de \$45.24 diarios, la parte exenta de una gratificación anual sería de $\$45.24 \times 30 = \$1,357.20$, la parte gravada el excedente.

Ejemplos:

Salario mínimo general de DF. \$45.24

Días	Gratificación	Parte exenta	Parte gravable
15	678.60	678.60	0
20	904.80	904.80	0
30	1,357.20	1,357.20	0
30	1,500.00	1,357.20	142.80

Nota: recuérdese que a partir de 1994, una vez calculado el impuesto, deberá restársele el subsidio y el crédito al salario.

3.5. Otras prestaciones que adicionan al salario.

3.5.1. Seguridad Social.

Con fundamento en el artículo 123 A fracción XXIX, de la Constitución Política, es creado el Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual en su artículo 11 menciona que en su régimen obligatorio se comprende los siguientes seguros:

I. Riesgos de Trabajo.

II. Enfermedades y maternidad.

³⁴ Iturriaga Bravo Luis. Estudio práctico del régimen fiscal de los sueldos y salarios., p. 43-44.

III. Invalidez y vida.

IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

V. Guarderías y prestaciones sociales.

Es importante destacar que por la existencia de estos seguros, la Ley define lo siguiente:

De acuerdo con el artículo 5º. – A, fracciones VI y VII de la Ley del Seguro Social (LSS) existen trabajadores permanentes y eventuales.

El trabajador permanente es aquel que tiene una relación de trabajo por tiempo indeterminado y el eventual, es el que tiene una relación por obra determinada o por tiempo determinado.

También existen las modalidades de jornada y semana reducida, que tienen su origen en la Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual permite que patrón y trabajador convengan la duración de la jornada laboral, sin que esta exceda del límite de ocho horas al día ni de seis días a la semana (48 horas a la semana).

Así pues, el Reglamento de la LSS en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización (Racerf) en su artículo 2º. fracciones III y IV, respectivamente, determina que la jornada reducida, es el tiempo que labora el trabajador, inferior a los máximos indicados por la LFT, en el cual el salario se determina por unidad de tiempo. Se considera semana reducida, al número de días que labora el empleado, inferior al establecido como semana por la LFT, en el cual el salario se determina por día trabajado.

En la fracción II y III, del artículo 30, de la LSS, el salario diario base de cotización es el total de percepciones fijas que puede recibir el trabajador, entre otras podemos considerar la cuota en efectivo de salario diario, las prestaciones en dinero o en especie, aunque sean periódicas, siempre que sean fijas (prima vacacional, aguinaldo.) También incluyen las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, que reciba el trabajador en forma regular.

Salario variable es cuando el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengados. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período.

Salario mixto es cuando se integra con elementos fijos y variables. En este caso se sumará a los elementos fijos el promedio de los variables determinado conforme al párrafo anterior.

No se tomarán en cuenta para la integración del salario base de cotización los siguientes conceptos:

- I. Instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
- II. El ahorro cuando se integren por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa. Si se constituye en forma diversa o se puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año si integrará el salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón, para fines sociales de carácter sindical.
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de los trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- IV. Las aportaciones al INFONAVIT y las participaciones en las utilidades de la empresa.
- V. La alimentación y habitación entregada a los trabajadores cuando cada una de ellas sea menor al 20% del salario mínimo diario del DF.
- VI. Despensas en especie o en dinero, que no excedan el 40% del salario mínimo diario del DF.
- VII. Los premios de asistencia y puntualidad, siempre que no rebasen el 10% del salario base de cotización.
- VIII. Los fondos de pensiones establecidos por el patrón o derivado de la contratación colectiva y que reúnan los requisitos que establezcan la SHCP.
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes que señala la Ley Federal del Trabajo.

Ejemplo:

Un trabajador con un año de antigüedad gana al mes \$4,613.04, y el promedio de ingresos por tiempo extra del mes anterior fue de \$281.82 (ingresos variables); por lo tanto, es un salario mixto, así debemos de sumar ambos ingresos en la forma siguiente:

Ingresos variable	281.82
Más: Ingresos fijos	4, 613.04
Igual: Promedio mensual de ingresos	4, 894.86
Entre: Días del mes	30.40
Igual: Salario diario	161.01

Prima vacacional (161.01 X 6 días X 25%)	966.06
Aguinaldo (161.01 X 15)	2,415.15
Igual	3,381.21
Entre: días del año	365
Igual:	9.26
Más: Salario Diario	161.01
Igual: Salario diario base de cotización	170.27

a) Retenciones de las cuotas de los trabajadores al IMSS en el segundo semestre 2003.

³⁵ Los distintos ramos de aseguramiento tienen como límite de cotización el equivalente a 25 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, excepto los ramos de invalidez y vida, y de cesantía en edad avanzada y vejez, los cuales aumentarán en un salario mínimo hasta llegar a 25 en el año 2007 (artículo 25 transitorio de la LSS). A partir del 1° de julio el número de salarios señalado se ubica en 21 salarios mínimos, lo cual modifica el importe a retener a los trabajadores que tienen un salario diario igual a esos 21 salarios.³⁶ Es necesario tener bien ubicados los porcentajes aplicables a cada tipo de seguros, por lo que conviene observar la siguiente tabla:

LSS. Artículos	Tipos de seguros.	Prestaciones	Cuotas		Totales
			Patronal.	Obrero	
25	Enfermedades Y maternidad	Especie pensionados y sus benefic.	1.05% SBC	0.375% SBC	1.425% SBC
106 - I		Especie cuota fija p/ todos	17.80% SMGV	0.00 %	17.80% SMGV

³⁵ Notas Fiscales No.92. Julio 2003., p. 26-29.

³⁶ Iturriaga Bravo Luis. Estudio práctico del régimen fiscal de los sueldos y salarios., p. 184-190.

			D.F.		D.F.
106- II		Especie cuota adicional con SBC superior a 3 SMGV D.F.	3.06% S/ DIF SBC menos 3 SMGV D.F.	1.04% S/ DIF SBC menos 3 SMGV D.F.	4.01% S/ DIF SBC menos 3 SMGV D.F.
107- I y II		Dinero	0.70 % SBC	0.25% SBC	0.95% SBC
74	Riesgos de Trabajo		0.50% minimo 15.00% máx. SBC	0.00%	0.50% de prima del patrón.
147	Invalidez y vida		1.75% SBC	0.625% SBC	2.375% SBC
168- I	Retiro Cesantía en edad avanzada Y vejez	Retiro	2.00 % SBC	0.00%	2.00 % SBC
168 - II	Cesantía en edad avanzada Y vejez	Cesantía en edad avanzada Y vejez	3.150 % SBC	1.125% SBC	4.275 % SBC
211	Guarderías y prestaciones sociales		1.00 % SBC	0.00%	1.00 % SBC

Totales	31.01%	3.415%	34.425%
---------	--------	--------	---------

EJEMPLO:

Trabajador	Salario Diario	Salario	Integrado	Salario máx.	-mo de cotización	Salario base de cotización.
		Factor	E y M	I, V y V.		
1	60.00	1.0452	62.71	1,131.00	950.04	Menor que
2	180.00	1.0452	188.14	1,131.00	950.04	Menor que
3	980.00	1.0452	1,024.30	1,131.00	950.04	Mayor que

Nota 1: 25 SMGDF X \$45.24 = \$ 1,131.00

Nota 2: 21 SMGDF X \$45.24 = \$ 950.04. En el año 2004, el tope es a 21 SMGDF.

Nota 3: Los salarios integrados de los trabajadores 1 y 2 son menores que el salario máximo de cotización.

Nota 4: El salario del tercer trabajador es mayor que el tope máximo para ambos seguros.

Con base en los datos del cuadro anterior, procedemos a desarrollar nuestro ejemplo para determinar las cuotas obrero patronales de los tres trabajadores, para lo cual se presenta el siguiente cuadro.

b) Determinación de cuotas obrero – patronales

Artículo 25. Enfermedades y maternidad, pensionados y sus beneficiarios.

Trabajadores

	1	2	3
Salario diario integrado	\$ 62.71	188.14	1,024.30
Por: Días trabajados	31	31	31
Salario mensual	1.944.01	5,832.34	31,753.33
Por: Cuota obrero-patronal	1.425%	1.425%	1.425%
Total	27.70	83.11	452.48

Artículo 106- I. Enfermedades y maternidad, prestaciones en especie cuota fija.

		Trabajadores		
		1	2	3
Salario mínimo DF.	\$	45.24	45.24	45.24
Por: Cuota fija		17.80%	17.80%	17.80%
Cuota		8.05	8.05	8.05
Por: días trabajados		31	31	31
Total		249.55	249.55	249.55

Artículo 106-II Enfermedades y maternidad, prestaciones en especie cuota adicional con SBC superior a 3 SMGV DF.

		Trabajadores		
		1	2	3
Salario diario integrado	\$	62.71	188.14	1,024.30
Menos: 3 SMGDF (\$45.24*3)		135.72	135.72	135.72
Excedente		0.00	52.42	888.58
Por: Días trabajados		31	31	31
Excedente mensual		0.00	1,625.02	27,545.98
Por: % obrero-patronal		4.10%	4.10%	4.10%
Total		0.00	0.00	1,129.38

Artículo 107-II. Enfermedades y maternidad, prestaciones en dinero.

		Trabajadores		
		1	2	3
Salario diario integrado	\$	62.71	188.14	1,024.30
Por: Días trabajados		31	31	31
Salario mensual		1,944.01	5,832.34	31,753.33

Por: Cuota obrero-patronal	0.95%	0.95%	0.95%
Total	18.46	55.41	301.65

Total de cuotas de Enfermedades y maternidad.

	Trabajadores		
	1	2	3
Artículo 25	27.70	83.11	452.48
Artículo 106-I	249.55	249.55	249.55
Artículo 106-II	0.00	66.62	1,129.38
Artículo 107-I Y II	18.46	55.41	301.65
TOTAL	295.71	454.69	301.65

Artículo 75. Riesgos de trabajo.

		Trabajadores		
		1	2	3
Salario diario integrado	\$	62.71	188.14	1,024.30
Por: Días trabajados		31	31	31
Salario mensual		1.944.01	5,832.34	31,753.33
Por: prima media (clase I)		0.54355%	0.54355%	0.54355%
Total		10.57	31.70	172.59

Artículo 147. Invalidez y vida.

		Trabajadores		
		1	2	3
Salario diario integrado	\$	62.71	188.14	1,024.30
Por: Días trabajados		31	31	31
Salario mensual		1.944.01	5,832.34	31,753.33
Por: Cuota obrero-patronal		2.375%	2.375%	2.375%
Total		46.17	138.52	699.46

Artículo 168-I. Retiro

		Trabajadores		
		1	2	3
Salario diario integrado	\$	62.71	188.14	1,024.30
Por: Días trabajados		31	31	31
Salario mensual		1.944.01	5,832.34	31,753.33
Por: Cuota obrero-patronal		2.00%	2.00%	2.00%
Total		38.88	116.65	635.07

Artículo 168-II. Cesantía en edad avanzada y vejez.

		Trabajadores		
		1	2	3
Salario diario integrado	\$	62.71	188.14	1,024.30
Por: Días trabajados		31	31	31
Salario mensual		1.944.01	5,832.34	31,753.33
Por: Cuota obrero-patronal		4.275%	4.275%	4.275%
Total		83.11	249.33	1,259.04

Artículo 211. Guarderías y prestaciones sociales.

		Trabajadores		
		1	2	3
Salario diario integrado	\$	62.71	188.14	1,024.30
Por: Días trabajados		31	31	31
Salario mensual		1.944.01	5,832.34	31,753.33
Por: Cuota obrero-patronal		1%	1%	1%
Total		19.44	58.32	317.53

Total de cuotas obrero – patronales.

	Trabajadores		
	1	2	3
Enfermedades y maternidad.	295.71	454.69	2,133.06
Riesgos de Trabajo	10.57	31.70	172.59
Invalidez y vida	46.17	138.52	699.46
Retiro	38.88	116.65	635.07
Cesantía en edad avanzada y vejez	83.11	249.33	1,259.04
Guarderías y prestaciones sociales	19.44	58.32	317.35
TOTAL	493.88	1,049.21	5,216.75

c) Retención de I.S.R.

³⁷ Sobre las cuotas de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones, el artículo 109, fracción IX, indica que serán exentas.

De acuerdo a las reformas a la ley para el año 2004, establece que las cuotas obrero-patronales que pague el patrón por sus trabajadores podrán ser deducibles en su totalidad.

3.5.2. Fondo de Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

³⁸ Con base en la fracción XII del apartado A del artículo 123 constitucional, el artículo 136 de la ley establece la obligación de toda empresa de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, al efecto, se dispuso la promulgación con el carácter de estatuto de utilidad social, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 1972.

³⁷ Iturriaga Bravo Luis. *Estudio práctico del régimen fiscal de los sueldos y salarios*, pp. 43-44.

³⁸ Santos Azuela Héctor. *Elementos de Derecho del Trabajo*, pp. 293-297.

Desde ese momento, se liberó a los patrones de tan importante compromiso social que actualmente corre a cargo exclusivo del Estado.

Ciertamente, previene la ley, las empresas deberán aportar el cinco por ciento sobre los salarios de sus trabajadores, al Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores para cumplir sólo, formalmente con tan importante obligación.

³⁹ Las aportaciones del 5% y los descuentos de abonos a los préstamos otorgados por el Infonavit a los trabajadores, tienen el carácter de fiscal, en los términos del Código Fiscal de la Federación (Artículo 30)

Lugar de pago

1.- Las oficinas del Infonavit

2. - Las instituciones de crédito.

Las aportaciones tienen naturaleza de gastos de previsión social de las empresas y se aplican para construir depósitos de dinero sin causa de intereses a favor de los trabajadores.

Bases a que se sujetan (Artículo 141 LFT)

I.

- f) Incapacidad total permanente
- g) Incapacidad parcial permanente (50%)
- h) Invalidez definitiva, jubilación o muerte.

II.

- a. Dejar de estar sujeto a una relación laboral.
- b. Contar con 50 o más años de edad.

III.

Haber recibido crédito de Infonavit.

³⁹ *Ibidem*, pp. 253-255.

En las fracciones I y II tienen derecho a recibir la totalidad de sus depósitos, en la fracción III, serán para amortizar el crédito recibido y si queda el saldo a favor del trabajador podrá solicitar la devolución.

a) Retención de I.S.R.

⁴⁰ En la fracción VII del artículo 109, de la LISR, indica que los depósitos constituidos en el Infonavit a favor de los trabajadores son de una partida de previsión social que debe estar exenta de impuesto, por la misma razón que los tres incisos anteriores, y por supuesto que se cumple el requisito de generalidad previsto para la exención de este tipo de prestaciones en virtud de estarlos efectuando en los términos de la Ley de la materia.

3.6. Participación de los Trabajadores en las Utilidades.

⁴¹ Los patrones se encuentran obligados a repartir utilidades a sus trabajadores, según lo estatuye el artículo 117 de la Ley Federal de Trabajo (LFT). Cuando se genera una utilidad se considera que los trabajadores ayudaron a obtenerla y de ahí su derecho a participar en ella, mas sin embargo, cuando se sufre una pérdida, conforme a la ley federal del trabajo, se considera que en ello no tuvieron nada que ver los trabajadores.

Para que un trabajador tenga derecho a participar en la utilidad deberá reunir el requisito de haber laborado en la empresa por lo menos durante 60 días en el ejercicio fiscal.

Dado que los trabajadores no participan de las pérdidas fiscales, contra la utilidad base del reparto no se pueden amortizar pérdidas fiscales de ejercicios anteriores. Así, para efectos de la determinación de la base del impuesto sobre la renta sí se pueden disminuir pérdidas fiscales pero para efectos de la determinación de la base del reparto a los trabajadores.

⁴⁰ Iturriaga Bravo Luis. Estudio práctico del régimen fiscal de los sueldos y salarios., pp. 253-255.

⁴¹ Notas Fiscales No.102. Mayo 2004., pp. 49-59.

a) Porcentaje de participación.

El porcentaje que corresponde a los trabajadores sobre la utilidad es del 10%. Dicho porcentaje lo determina la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresas.

b) Utilidad de las personas morales base del reparto a los trabajadores.

El artículo 120 de la LFT establece que la utilidad que sirve de base para el reparto a los trabajadores es la renta gravable establecida en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Respecto a la utilidad generada para las personas morales, a mediados del año 1999 la Suprema Corte de Justicia de la Nación, concedió amparos que fundamentan lo inconstitucional de que se considere una utilidad para la participación de los trabajadores en ella, y otra distinta para determinar el ISR a cargo del patrón. La SCJN consideró que esta dualidad de utilidades es inconstitucional debido a que la utilidad fiscal no puede ser mas que una, pues el sujeto pasivo solo tiene una capacidad económica y no varias.

En otras palabras, la utilidad base del reparto a los trabajadores debiera ser la misma que la utilizada para determinar el ISR.

Cabe señalar que las resoluciones no han fincado jurisprudencia, motivo por el cual el empleador que pretenda hacer uso de este criterio deberá en su momento hacerlo válido por la vía legal.

c) Base de reparto en los regímenes de actividades empresariales y profesionales y de arrendamiento.

En el caso de las personas físicas patrones que perciben ingresos por honorarios (Servicios profesionales) o arrendamientos no se tiene el problema de inconstitucionalidad antes señalado respecto a que haya una base para ISR y otra para PTU, *ya que en el caso de personas físicas la fracción la fracción III del artículo 127 de la LFT señala de manera clara que le monto de la participación de los trabajadores en la utilidad no podrá exceder de un mes de salario.*

d) Base de reparto en el régimen de pequeños contribuyentes.

El artículo 138 de la ley del Impuesto sobre la Renta señala que para los efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la renta gravable será la cantidad que resulte de multiplicar por el factor de 7.35 el impuesto sobre la renta que resulte a cargo del contribuyente.

El impuesto sobre la renta pagado será la suma del importe pagado en los pagos definitivos durante el año anterior.

e) Obligaciones patronales.

En relación con el reparto de las utilidades, los patrones tienen las obligaciones siguientes:

1. Deberán entregar a los trabajadores dentro de un término de 10 días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual copia de la misma.
2. La copia de la declaración que se señala en el párrafo anterior deberá quedar a disposición de los trabajadores durante un término de 30 días.

f) Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Del examen que se haga de la declaración, el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o la mayoría de los trabajadores de la empresa podrán formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) las observaciones que juzguen convenientes.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración.

Si la resolución definitiva dictada por la SHCP les es favorable a los trabajadores no podrá ser recurrida por estos.

Si la resolución requerida no les es favorable al patrón, éste deberá cumplirla, independientemente de que la impugne.

De impugnarse la resolución y con motivo de ello el sentido de esta variase a favor del patrón los pagos que hubiese hecho este, podrá deducirlos de la utilidad del ejercicio siguiente correspondiente a los trabajadores.

g) Fecha en que debe efectuarse el reparto de utilidades.

El reparto de utilidades deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aún cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

h) Forma de determinar la cantidad a repartir a cada trabajador:

Para efectuar el reparto de las utilidades se sigue el procedimiento siguiente:

1. Se divide el monto a repartir (base gravable multiplicada por 10%) en dos partes iguales.
2. Una de las partes se distribuirá entre los trabajadores en relación con el número de días que cada uno de ellos laboró en la empresa en el año del cual proviene la utilidad.
3. La otra parte se repartirá a los trabajadores proporcionalmente tomando como base los salarios devengados por cada trabajador durante el año del cual proviene la utilidad base del reparto.

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende por salario la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria, sin considerar.

1. Gratificaciones.
2. Tiempo extra.
3. Percepciones.
4. Habitación
5. Primas.
6. Comisiones.
7. Prestaciones en especie.
8. Cualquier otra cantidad o prestación.

En consecuencia para la determinación del reparto de utilidades se deberá considerar el salario nominal.

En los casos en los que la retribución al trabajador sea variable se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas durante el año.

i) Utilidad definitiva asignada a cada trabajador:

Para considerar definitiva la utilidad que se ha de repartir a cada trabajador se deberá proceder conforme a lo siguiente:

1. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, formulará un proyecto de reparto a cada trabajador.
2. El proyecto será fijado en un lugar visible.
3. El patrón pondrá a disposición de la comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores, así como los demás elementos de información de que disponga.
4. Si la comisión no se pone de acuerdo, decidirá el inspector de trabajo.
5. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes, dentro de un término de 15 días.
6. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la comisión en un término de 15 días.

j) Patrones que no tienen obligación de repartir utilidades.

Las personas siguientes, quedan exceptuadas de repartir utilidades:

1. Las empresas de nueva creación, durante su primer año de funcionamiento.
2. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para el fomento de industrias nuevas.
3. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de explotación.
4. Las instituciones de asistencia privada reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a sus beneficiarios.

5. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

6. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la Industria y Comercio monto que podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

En relación con este punto, en el Diario Oficial de la Federación del 19 de diciembre de 1996 se estableció que "Quedan exceptuadas de repartir utilidades las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado para efectos del impuesto sobre la renta no superior a la cantidad de \$300,000.

k) Personas que no tienen derecho a participar en las utilidades

No tienen derecho a participar en el reparto:

1. Los trabajadores domésticos.
2. Los directores, administradores y gerentes generales.

l) Reglas especiales para el reparto.

1. Los trabajadores de confianza participan en las utilidades (Excepto los señalados en el punto 2 inmediato anterior), pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de este al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un 20% como salario máximo.

	Salario
Trabajador de confianza	10,000.00
Trabajador sindicalizado de más	
Alto salario, o trabajador de planta de más	
Alto salario	8,000.00
Salario máximo que se considera:	
$\$8,000.00 \times 1.20 = \$ 9,600.00$	

Los \$9,600.00 será el salario que se considerará que corresponde al trabajador de confianza a fin de computar el monto que le corresponde por concepto de reparto de utilidades

2. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario (artículo 123 – III de la LFT).

m) Forma de calcular el impuesto.

Para calcular el impuesto existen dos procedimientos:

1. El procedimiento normal de Ley.

Conforme a los artículos 113 a 115 de la LISR vigente. Consiste en sumar la cantidad gravada por concepto de reparto de utilidades que percibe cada trabajador y su salario del mes y aplicar las tablas del impuesto, subsidio y crédito al salario contenidas en los citados artículos.

2. Conforme al artículo 142 del reglamento de la LISR. A este procedimiento lo denominaremos "opcional".

No hay un procedimiento que de manera uniforme resulte más conveniente que otro, por lo que existirá la necesidad de seguir ambos a fin de elegir el que financieramente más convenga al trabajador, quien a fin de cuentas es el contribuyente.

Determinamos la utilidad fiscal de una sociedad mercantil. Base del reparto a los trabajadores como sigue:

Comparativo de la conciliación entre el resultado contable y fiscal para efectos del I.S.R., con aquella para efectos de la Participación de los Trabajadores en la Utilidad (PTU).

RESULTADO	PARA ISR	PARA PTU	ART. DE LISR
Utilidad contable después de ISR y PTU	550,896	550,896	
Más o menos:			
Efectos de reexpresión, gasto (ingreso)	0	0	
Igual a: Utilidad (pérdida) histórica:	550,896	550,896	
Más: Ingresos fiscales no contables:			
Ajuste anual por inflación	84,130		46
Utilidad fiscal en vta de activos fijos	12,016	15,827	20-V
Ganancia por enajenación de inmuebles	54,075	65,000	21
	150,221	80,827	
Menos: Ingresos contables no fiscales			
Utilidad contable en vta. de activos fijos	15,827	15,827	No fiscal
Ganancia por enajenación de inmuebles	65,000	65,000	No fiscal
Cancelación de provisiones y estimaciones	1,044	1,044	No fiscal
Ingresos por dividendos	0	0	17
Más: Deducciones contables no fiscales:			
Impuesto sobre la renta	212,318	212,318	10
Impuesto al Activo		0	0
PTU	96,910	96,910	16
Multas	18,030	18,030	32-VI
Costo de Ventas	5,359,545	5,359,545	No fiscal
Dep. y amortización contable	148,126	148,126	No fiscal
Gastos no deducibles	17,309	17,309	31

Provisiones y estimaciones	25,603	25,603	32-VIII
Menos: Deducciones fiscales no contables			
Depreciación y amortización fiscal	151,293	148,126	37
Compras	3, 187,915	3, 187,915	29-II
Mano de Obra	211,681	211,681	29-III
Gastos de fabricación	1, 882,983	1, 882,983	29-III
Cargos a provisiones y estimaciones	15,891	15,891	32-VIII
Honorarios, arrendamiento del ej. Anterior			
Y pagados en este ejercicio.	12,000	12,000	31-IX
	5, 877,841	5, 877,841	
Utilidad fiscal	1, 035,324	969,097	10
Menos: Pérdidas fiscales de ejercicios			
Anteriores actualizadas	- 410,860		61
Igual a: Resultado fiscal	624,464	969,097	10 Y 16
Multiplicado por: Tasa	34%	10%	10
Saldo a cargo	212,318	96,910	
Menos: Pagos provisionales de ISR			
	- 196,264		14
Igual a: Importe a pagar	16,054	96,910	

Determinación del Importe a Repartir a cada trabajador.

Importe a repartir al total de los trabajadores	\$ 96,910
Entre:	2
Igual a:	48,455

Una de las mitades se reparte en función de los días laborados por cada trabajador durante el año.

Ejemplo:

TRABAJADOR	DÍAS	% DEL	UTILIDAD A	IMPORTE
A CADA	LABORADOS	TOTAL	REPARTIR	
TRABAJADOR.				
A	365	27.51%	48,455	13,328
B	284	21.40%	48,455	10,370
C	320	24.11%	48,455	11,685
D	266	20.05%	48,455	9,713
E	92	6.93%	48,455	3,359
F *	20			
	1,327	100.00%		48,455

- No se considera en el total puesto que laboró menos de 60 días.

La mitad restante se reparte en función de los salarios devengados durante el año.

TRABAJADOR	SUELDOS	% DEL	UTILIDAD A	IMPORTE A
CADA	DEVENGADOS	TOTAL	REPARTIR	
TRABAJADOR.				
A	180,430	42.76%	48,455	20,720
B	68,126	16.15%	48,455	7,823
C	80,130	18.99%	48,455	9,202
D	43,150	10.23%	48,455	4,955
E	50,116	11.88%	48,455	5,755
F *				
	421,952	100.00%		48,455

Resumen:

Cantidad que debe recibir cada trabajador por concepto de reparto de utilidades.

Trabajador	En función de días Laborados	En función de sueldos y salarios	Total para c/trabajador
A	13,328	20,720	13,328
B	68,126	7,823	10,370
C	80,130	9,202	11,685
D	43,150	4,955	9,713
E	50,116	5,755	3,359
	48,455	48,455	48,455

n) Retención del I.S.R a los trabajadores sobre el reparto de utilidades.

Conforme al artículo 109-XI de la LISR las utilidades que reciben los trabajadores de sus patrones estarán exentas del pago de ISR, hasta por un importe igual a 15 días de salario mínimo general, vigente en el área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto como sigue:

PASO 1. Tomemos los datos del trabajador "B" del ejemplo anterior:

Salario mínimo general (ZONA A)	\$ 45.24
Multiplicado por: Días exentos	15
Es igual a: Utilidad exenta	678.60
Se compara con: Utilidad por recibir	10,370.14
Es igual a: Utilidad gravada	9,691.54
Entre: Días del año	365
Es igual a: Utilidad diaria	26.55
Multiplicado por: Días del mes (365/12)	30.40
Es igual a: Utilidad mensual	807.19
Más: Sueldo mensual de mayo 2004	6,500.00
Es igual a: Sueldo mensual más utilidad mensual	7,307.19

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

PASO 2: Se hacen dos cálculos del impuesto, uno del ingreso con utilidad y otro sin ella.

PROCEDIMIENTOS	Opcional Art. 142 RLISR		Normal
a) Cálculo del impuesto	Cálculo 1	Cálculo 2	Art.113 LISR
Ingresos Acumulables	7,307.19	6,500.00	16,191.54
Menos: Limite Inferior	6,551.07	3,727.69	9,117.63
Es igual a: Excedente	756.12	2,772.31	7,073.91
Multiplicado por: Tasa	25%	17%	33%
Es igual a: Impuesto Marginal	189.03	471.29	2,334.39
Más: Cuota fija	822.01	342.02	1,568.80
Es igual a: Impuesto total	1,011.04	813.31	3,903.19
b) Cálculo del subsidio total			
Impuesto Marginal	189.03	471.29	2,334.39
Multiplicado por: % de subsidio	50%	50%	40%
Es igual a: Subsidio sobre impuesto	94.51	235.65	933.76
Más: Subsidio sobre cuota fija	410.97	171.02	784.39
Es igual a: Subsidio total	505.48	406.67	1,718.15
c) Cálculo del subsidio acreditable			
Unidad	1	1	1
Menos: proporción (supuesta)	0.78	0.78	0.78
Es igual a: Diferencia	0.22	0.22	0.22
Multiplicada por: 2	2	2	2
Es igual a: Resultado	0.44	0.44	0.44
Multiplicado por: Subsidio total	505.48	406.67	1,718.15
Es igual a: Subsidio no acreditable	222.41	178.94	755.98
Se compara con: Subsidio total	505.48	406.67	1,718.15
Es igual a: Subsidio acreditable	283.07	227.73	962.17
d) Cálculo del impuesto			
Impuesto total	1,011.04	813.31	3,903.19
Menos: Subsidio acreditable	283.07	227.73	962.17
Es igual a: Impuesto neto	727.97	585.58	2,941.02

Menos: Crédito al salario mensual	157.41	192.65	157.41
Es igual a: Impuesto a cargo	570.56	392.92	2,783.61

PASO 3: Se comparan los impuestos calculados

Impuesto del ingreso con utilidad	570.56
Menos: Impuesto del ingreso sin utilidad	392.92
Es igual a: Diferencia	177.64
Dividir entre: PTU gravable proporcional a un mes	807.19
Es igual a: Tasas de impuesto aplicable	0.2200
Multiplicada por: Utilidad gravable del trabajador	9,691.54
Es igual: Impuesto sobre PTU a retener por el patrón	2,132.14
Total de ISR a retener en mayo del 2004 según el procedimiento	2,783.61

o) Procedimiento Opcional

Como ya dijimos, el procedimiento opcional en la retención del ISR sobre la cantidad entregada a cada trabajador por concepto de reparto de utilidades se encuentra en el artículo 142 del reglamento de la LISR. Una vez que hemos presentado el cálculo en la página anterior podremos comprender el texto legal. Veámoslo a continuación:

"Tratándose de las remuneraciones por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales a que se refiere el artículo 113 de la Ley, la persona que haga dichos pagos podrá optar por retener el impuesto que corresponda conforme a lo siguiente:

- I. La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado por 30.40.
- II. A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior, se le adicionara el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley.

III. El impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicha fracción, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.

IV. El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este artículo, sin deducción alguna, la tasa a que se refiere la fracción siguiente.

V. La tasa a que se refiere la fracción anterior, se calculará dividiendo el impuesto que se determine en los términos de la fracción III de este artículo entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I del mismo. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

3.7. Modificación de las condiciones de trabajo.

⁴² El maestro Néstor de Buen señala la existencia de dos clases de modificación, una a petición del trabajador y la otra a petición del patrón:

Las condiciones de trabajo se refieren a aquellos aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral. Siguiendo el orden de la ley, puede mencionarse los siguientes:

- a) Jornada de trabajo
- b) Días de descanso
- c) Vacaciones
- d) Salario y
- e) Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

a) Modificación de las condiciones de trabajo a petición del trabajador.

En la clasificación tradicional de los conflictos de trabajo se distinguen los conflictos jurídicos, que son aquellos que versan sobre la interpretación o cumplimiento de las normas de trabajo, de los conflictos económicos. Éstos no necesariamente implican controversias sobre cuestiones de dinero sino respecto de las condiciones de trabajo.

⁴² Sandoval Vázquez Juan Ángel. *Laboral, la práctica jurídico – administrativa.*, pp. 16-30.

En la Ley de 1931 sólo estaban previstos los conflictos jurídicos individuales y colectivos de carácter económico. La Ley de 1970 introdujo, en cambio, una modalidad al establecer en el artículo 57 el fundamento en el orden sustantivo, del derecho de los trabajadores para, en forma individual, solicitar la modificación de las condiciones de trabajo. Sin embargo no incluye en el capítulo procesal, un procedimiento especial para la tramitación de estos conflictos.

b) Modificación de las condiciones de trabajo a petición del patrón.

La Ley no señala un procedimiento específico para la modificación de las condiciones individuales de trabajo a petición de los patrones. Esta modificación será en todo caso, consecuencia de la modificación colectiva prevista específicamente en el artículo 426 que la autoriza cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen – causa patronal – o cuando el costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo - causa obrera -. Igualmente podría ser el resultado de la más teórica que real posibilidad de que el patrón solicite y obtenga la revisión del contrato colectivo (artículos 397-400).

Nada impide, sin embargo, que por la vía de convenio se llegue a acordar una modificación de las condiciones individuales. No obstante, la validez de esta solución dependerá de su aprobación por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la que a su vez estaría condicionada por el hecho de que la modificación no implique una renuncia de los derechos de los trabajadores. En el artículo 33 se dispone al efecto lo siguiente:

Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le de.

Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

4. EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

- 4.1. Terminación de las relaciones laborales.
 - a) Concepto
 - b) Ámbito Civil
- 4.1.1. Causas de la terminación de las relaciones laborales.
- 4.1.2. Finiquitación e indemnización por terminación de las relaciones laborales.
- 4.2. Suspensión de las relaciones laborales.
 - a) Antecedentes.
- 4.2.1. Causas y efectos de la suspensión.
- 4.3. Rescisión de las relaciones laborales
 - a) Concepto
 - b) Ámbito Civil.
- 4.4. Motivos de Rescisión de las relaciones laborales.
 - 4.4.1. Sin responsabilidad para el patrón
 - a) Régimen indemnizatorio.
 - 4.4.2. Sin responsabilidad para el trabajador.
 - a) Régimen indemnizatorio.
 - 4.4.3. Régimen fiscal de acuerdo a la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- 4.5. Efectos en las aportaciones de Seguridad Social
 - 4.5.1. Instituto Mexicano del Seguro Social
 - 4.5.2. Instituto Nacional del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

4. EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

4.1. Terminación de las relaciones laborales.

a) Concepto.

La terminación se entiende como la disolución de las relaciones de trabajo por acuerdo mutuo de las partes o bien por algún impedimento ajeno a su voluntad, que imposibilite la continuación de los servicios.

b) **Ámbito Civil:**

⁴³ Vimos antes que el negocio jurídico, del que el contrato individual de trabajo es una especie, se integra con los siguientes elementos esenciales:

a) Voluntad, que se transforma en consentimiento en los contratos.

b) Objeto posible, La voluntad o consentimiento, en el derecho civil, una situación de esa índole generaría la inexistencia del negocio. En el derecho laboral, por el contrario, bastará que un representante del interés empresarial exprese su conformidad para que nazca el contrato de trabajo, con todas sus consecuencias.

En otro orden de cosas, el consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito a que se refiere el Art. 25, o bien en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario.

En la terminación de las relaciones laborales los elementos esenciales de los contratos se pueden identificar, ya que para que exista la disolución de las relaciones laborales de acuerdo a la LFT en su artículo 53, debe haber un acuerdo mutuo de las partes, es decir que los integrantes de la relación laboral consientan en terminar su vínculo. Aunque también puede haber causas ajenas como la muerte del trabajador donde es una causa natural que impide la relación laboral.

Este acuerdo de voluntades puede expresarse de manera verbal o escrita y revestirá ciertas formalidades, así como al inicio de la relación laboral que se oficializa mediante un contrato escrito para establecer con claridad las condiciones de trabajo, también el término cumplirá con ciertos

⁴³ De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo I., pp. 36-37.

requisitos que servirán de protección patronal ante las autoridades laborales en caso de controversia.

Tal controversia se suscita cuando los trabajadores desconocen la libertad con la que firmaron el documento en el que se hizo constar la estipulación del término de la relación de trabajo y declaran haber sido forzados para ello.

En cuanto a los presupuestos de validez como capacidad, libre albedrío, licitud en el objeto y la forma, recordemos que el artículo 53, en su fracción IV, donde la incapacidad física o mental del trabajador es una de las causas de terminación de las relaciones laborales.

Así que para dar plena validez al término de las relaciones laborales, por mutuo consentimiento, es necesario cumplir con los requisitos siguientes:

- 1.- Obtener la renuncia autógrafa del trabajador;
- 2.- Conseguir plena constancia del finiquito de las prestaciones; y
- 3.- Tener el convenio o liquidación formalizado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA).

4.1.1. Causas de la terminación de relaciones laborales

El legislador señala como causas de terminación de las relaciones de trabajo, las siguientes (Art.53 L.F.T.).

- I. El mutuo consentimiento de las partes.
- II. La muerte del trabajador.
- III. La terminación de la obra y el vencimiento del término o de la inversión del Capital, de acuerdo con lo establecido por la ley.
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que imposibilite la prestación del trabajo.
- V. Los casos de disolución colectiva de las relaciones de trabajo como la fuerza mayor, el caso fortuito, la muerte del patrón, el concurso, la quiebra, etc. (Art. 434, L.F.T.).

Como protección a la estabilidad en el empleo, se sostiene que dichas causales deberán interpretarse en la forma más cerrada, es decir como verdaderas situaciones de excepción.

La fracción quinta nos remite a los casos mencionados en el artículo 434, el cual señala:

I. 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;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva,

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

4.1.2. Finiquitación e indemnización por terminación de las relaciones laborales.

⁴⁴ En la práctica, indistintamente se utilizan los términos "finiquito" e "indemnización", costumbre que es incorrecta, pues, de acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, el primer término viene del verbo **finiquitar**, que quiere decir, *saldar o terminar una cuenta*, y el segundo, de **indemnizar**, que significa *resarcir un daño o perjuicio causado*.

De lo anterior, se infiere que el finiquito procede en los despidos por causa justificada (es decir por los causales señaladas en el artículo 47 de la LFT), y en la terminación de las relaciones laborales a que se referencia el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, salvo en el caso de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Dicho finiquito por término de las relaciones laborales por mutuo consentimiento está integrado por los siguientes conceptos:

1. Salarios devengados y no pagados.
2. Parte proporcional de aguinaldo (Artículo 87, último párrafo, LFT)
3. Parte proporcional de vacaciones (Artículo 79, último párrafo, LFT)
4. Parte proporcional de la prima vacacional (Artículo 80, LFT)
5. En su caso, otras prestaciones que estén comprendidas en el contrato individual e trabajo o, en su caso, en el contrato colectivo.
6. Prima de antigüedad, si procede (artículo 162, LFT).

⁴⁴ Práctica Fiscal, Laboral y Legal - Empresarial. 3ª. Decena, septiembre del 2000., pp. C1-C8.

Debe quedar claro que las causas de terminación de las relaciones laborales citadas en el artículo 53, no dan al trabajador el derecho a solicitar una liquidación legal alguna; simplemente cuando una de ellas se presenta se da por terminada la relación, sin responsabilidad para ninguna de las partes.

En caso de la fracción II del artículo 53 de la LFT, se debe aclarar que los beneficiarios designados por el trabajador podrán solicitar al patrón el pago de los gastos funerarios, consistentes en dos meses de salario (art.500, fracción I, LFT) y la indemnización por muerte consistente en 730 días de salario (art.502, LFT), siempre que no haya dado de alta al trabajador en el Seguro Social; en caso contrario, se deberá estar a lo señalado en la propia ley de esa institución.

El artículo 54 nos dice que en el caso de la fracción IV del artículo 53, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

En la práctica resulta sumamente difícil encontrar trabajos compatibles con las incapacidades que hayan sufrido los trabajadores que, en tales casos, prefieren ser indemnizados.

Es importante aclarar que el artículo 436 de la ley laboral dispone que los trabajadores tendrán derecho a una indemnización consistente en el pago de tres meses de salario y a la prima de antigüedad que prevé el artículo 162, siempre que la relación se dé por terminada por alguna de las causas previstas en las fracciones primera, segunda, tercera y quinta del artículo 434.

En el caso de inconformidad del trabajador con la terminación de su relación de trabajo se aplicarán los principios que nuestro ordenamiento reconoce para los supuestos del despido.

Como principio total, el trabajador puede terminar la relación de trabajo en cualquier tiempo, pudiéndosele exigir la responsabilidad civil a que hubiere lugar (el pago de daños y perjuicios).

4.2. Suspensión de las relaciones laborales.

a) Antecedentes.

⁴⁵La relación de trabajo es el vínculo que une a un trabajador y a un patrón por la prestación de un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario. En la relación de trabajo convergen todas las instituciones, derechos y obligaciones consignados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.

Entre las instituciones más importantes figura la llamada "estabilidad en el empleo", que es el intento de la legislación de que el trabajador tenga la posibilidad de que a través de su fuerza de trabajo, en muchos casos su único patrimonio, obtenga los medios necesarios para satisfacer permanentemente sus necesidades y las de su familia.

La ley encuentra como una situación ideal que las relaciones de trabajo perduren al paso del tiempo y que a través de contratos colectivos, contratos ley o por las ventajas que otorga la misma por la antigüedad, los trabajadores mejoren su nivel de vida.

Sin embargo, la relación de trabajo puede sufrir alteraciones o, como lo ha llamado Néstor de Buen, vicisitudes.

Estas alteraciones son, según la LFT, la suspensión, la rescisión, la terminación y la modificación de las relaciones de trabajo, lo que puede suceder tanto en el ámbito individual como en el colectivo.

De las alteraciones antes mencionadas llama nuestra atención la suspensión, pues a través de ésta se pretende que, ante una situación particular en la cual el trabajador se encuentra imposibilitado para prestar sus servicios, éste no pierda su fuente de trabajo.

La suspensión de las relaciones de trabajo ha sido regulada desde la LFT de 1931, que trató de una manera general tanto la suspensión individual como la colectiva.

En la ley de 1970 la suspensión es regulada en capítulos especiales y por separado: en los artículos 42 al 45 se trata la individual y del 427 al 432 la colectiva; sin embargo, existen supuestos

⁴⁵ Vermont Arana David Jesús. Laboral, la práctica jurídico – administrativa., pp. 11-18.

en la ley que, sin estar incluidos en la regulación correspondiente a la suspensión, tienen efectos semejantes a ésta en el sentido de conservar la fuente de trabajo para el trabajador a pesar de que durante algún tiempo no se preste éste, como en el caso de las madres trabajadoras y la huelga.

4.2.1. Causas y efectos de la suspensión.

Como anteriormente se explico, la suspensión de las relaciones individuales de trabajo se encuentra regulada en la LFT, en sus artículos 42 al 45 que corresponden al Título Segundo denominado "Relaciones Individuales de Trabajo".

No existe al respecto en tal ordenamiento una definición propiamente dicha, pero del título "Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo" se podría deducir que durante la suspensión de las relaciones individuales de trabajo únicamente desaparecen las obligaciones principales de las partes de la relación de trabajo.

Parecería que lo anterior se confirma con lo prescrito en el artículo 42 de la ley al señalar en su parte correspondiente "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón".

A la luz de lo antes expuesto podría pensarse que no existe mayor complicación respecto a los alcances de los efectos de la relación de trabajo, cesa la obligación del trabajador de prestar sus servicios y del patrón de pagar el salario, quedando vigentes todos los demás derechos y obligaciones que se desprenden de una relación y un contrato de trabajo.

Veamos lo anterior en diversos conceptos de dicha institución y en lo que al respecto señala la LFT en su parte correspondiente.

El Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, dice acerca de la suspensión: "Es la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual de trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrono, sean personales o naturales, durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causales que la originaron permiten la normalización de los derechos y obligaciones contraídos por ellas."

El doctor Mario de la Cueva expresa: "Es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones individuales de trabajo, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo que impide al trabajador la prestación de su trabajo".

El doctor Héctor Santos Azuela, dice: "Los efectos principales de la suspensión son el incumplimiento, parcial o total, individual o colectivo de las prestaciones fundamentales, conservándose vigente la relación laboral".

Veamos ahora, según la LFT, en su artículo específico, cuáles son las causas de suspensión de las relaciones de trabajo.

Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El incumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores 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 las Utilidades de las Empresas y otros semejantes, y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, "cuando sea imputable al trabajador".

De lo antes transcrito se deducen los efectos de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, concluyéndose que:

- Toda suspensión debe ser temporal.
- Toda suspensión debe ser autorizada por la ley o por algún contrato de trabajo.
- La suspensión se origina por la imposibilidad del trabajador de prestar los servicios contratados.
- Releva temporalmente al trabajador de prestar los servicios.
- En la mayoría de los casos, releva al patrón de la obligación de pagar los salarios.

□ La suspensión tiene por objeto proteger la fuente de trabajo a favor del trabajador ante la imposibilidad de prestar los servicios.

Si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador esta suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste servicios, sin fundamento legal.

Ahora bien, ¿qué marca esa temporalidad? ¿Hasta por cuánto tiempo una relación de trabajo puede mantenerse suspendida? La respuesta la encontramos en los artículos 43 y 45 de la LFT, que precisan el momento del inicio de la suspensión y la terminación de ésta, respectivamente, concluyéndose que tratándose de una suspensión derivada de la ley, la duración de ésta no se encuentra supeditada a la voluntad de las partes, sino al tiempo en que efectivamente el trabajador se encuentre, según la ley, imposibilitado para prestar sus servicios.

La ley señala que para que exista una suspensión es menester que el trabajador se encuentre imposibilitado para prestar sus servicios. Sin embargo, cabe precisar que esta imposibilidad no debe entenderse como física sino legal, lo anterior es así si apreciamos el hecho de que únicamente en las fracciones II, III, IV, V y VI del artículo 42 se señalan las imposibilidades físicas, ya que en esos supuestos el trabajador no puede materialmente prestar sus servicios. En las fracciones restantes de dicho artículo I la imposibilidad se deriva para la protección de los demás trabajadores de la fuente de trabajo de no ser contagiados, y en la fracción VII, en el hecho que de prestar los servicios el trabajador sin los permisos, licencias, etc, estaría actuando en violación de diversas leyes y reglamentos, generalmente de carácter administrativo.

Además de los efectos mencionados en el párrafo anterior, la suspensión interrumpe para el trabajador el cómputo de la antigüedad y durante el tiempo de su vigencia **no se generan las prestaciones legales ordinarias (aguinaldo, vacaciones y prima vacacional)**. La antigüedad no se interrumpe si la suspensión se debió a que el trabajador fue llamado a servir a la Guardia Nacional.

La ley da un tratamiento especial a la suspensión que se origina por la maternidad de las mujeres trabajadoras, ya que en este caso el único efectos de la referida suspensión es que durante dicho periodo cesa la obligación de la trabajadora de prestar sus servicios, manteniendo desde luego el derecho de ocupar su puesto una vez vencido el término que concede la ley para la suspensión.

4.3. Rescisión de las relaciones laborales

a) Concepto.

Analicemos los conceptos emitidos por los diferentes juristas de la materia:

⁴⁶Jorge Olvera Quinteto, menciona que rescindir el contrato o relación laboral, es la terminación culpable de la vinculación jurídica, atribuible a uno de los sujetos; es decir el despido jurídicamente se expresa por medio de la rescisión de la relación laboral.

Ramírez Fonseca Francisco, en su libro El despido, comenta que:

⁴⁷"La rescisión se produce cuando alguna de las partes no está conforme con el vínculo laboral que los une, y decide en forma unilateral darlo por terminado. "

⁴⁸Néstor de Buen L., en su libro Derecho del Trabajo, explica que:

"La acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral".

b) Ámbito Civil.

⁴⁹ Dado que el vínculo que nace entre trabajador y patrón, puede originarse de un contrato o de cualquier otro acto, se habla de rescisión, del contrato y no solamente de la relación de trabajo. Por lo tanto el despido se refiere a la notificación del patrón hecha al trabajador.

La rescisión patronal no termina, por sí misma, con la relación de trabajo. En todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales. De ahí que no deba confundirse el derecho a dar terminada la relación mediante el despido, con la terminación misma. Hay, pues, un condicionante procesal. De hecho entre el despido patronal y su confirmación transcurre un lapso de suspensión de la relación de trabajo.

De ahí que, tanto el patrón como el trabajador, puedan hacer uso de esta figura en cualquier momento las reglas que al respecto marca la legislación laboral.

El doctor Héctor Santos Azuela, dice: "La rescisión de la relación de trabajo ha de entenderse la disolución de aquélla por voluntad de cualquiera de las partes ante el incumplimiento delicado y culpable de su contraparte".

⁴⁶ Olvera Quintero Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo.,p. 233

⁴⁷ Práctica Fiscal, Laboral y Legal - Empresarial. 3ª. Decena, septiembre del 2000., pp. C1-C8.

⁴⁸ De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo., p. 85

⁴⁹ Ramírez Fonseca Francisco. El Despido, comentarios y jurisprudencia., pp. 45-53.

4.4. Motivos de Rescisión de las relaciones laborales.

4.4.1. Sin responsabilidad para el patrón.

⁵⁰El despido es explicado como la disolución de la relación de trabajo, por voluntad del patrón ante el incumplimiento grave y culposo del trabajador.

El artículo 47 de la LFT, señala a los siguientes supuestos como causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.
- II. Incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos mencionados en el numeral anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.
- IV. Cometer el trabajador fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algún acto que haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- V. 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.
- VI. Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- VII. Cometer el trabajador los secretos actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
- VIII. Revelar el trabajador los secretos de fabricación, o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa.
- IX. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

⁵⁰ Santos Azuela Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo., pp. 229-230.

- X. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- XI. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados, para evitar accidentes o enfermedades.
- XII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo 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.
- XIII. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
- XIV. Las análogas a las ya mencionadas.

⁵¹El despido constituye un remedio contra una violación grave de las obligaciones del trabajador. En sí mismo el despido constituye un mal: un mal necesario.

El despido es un mal que rompe con el principio de la estabilidad en el empleo. Este podría expresarse de la siguiente manera, el patrón no podrá dar por terminada, anticipadamente, la relación de trabajo, salvo que el trabajador incurra en una causa grave. El despido, entonces, destruye, a nivel personal o individual el derecho al trabajo programática mente establecido en el nuevo proemio del art. 123 constitucional.

⁵²El derecho patronal del despido tiene limitantes temporales en dos vertientes, puesto que sólo lo podrá ejercer dentro del mes siguiente a partir de la fecha en que haya incurrido el trabajador, siendo necesario precisar que la causa puede ser instantánea o de tracto sucesivo, ejemplo de la primera lo es la injuria proferida por el trabajador o los golpes propinados al patrón o su representante; de una de tracto sucesivo lo que es la acumulación de cuatro faltas sin la justificación correspondiente ante el patrón (art.517 LFT). La otra limitante es "cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 de la L.F.T. que sea particularmente, grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o la comisión de otra

⁵¹ De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo., pp. 86-145

⁵² Báez Martínez Roberto, Principios Básicos de Derecho del Trabajo., pp.234-242.

u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior (art.161 L.F.T.)

Cuando los trabajadores se encuentran aislados, fuera de la acción sindical democrática, son mucho más vulnerables; por lo que con gran frecuencia los patrones los despiden sin causa justificada. Si son trabajadores combativos se les reprime con más energía y si no existieren causas para deshacerse de ellos, las mismas se inventan, usando testigos falsos entre sus numerosos testaferros.

Según las reformas de 1980, el patrón tiene la obligación de dar aviso escrito al trabajador, de la causa y fecha de su despido. Si este se negare a recibirlo, el primero deberá notificarlo por conducto de la Junta d Conciliación y Arbitraje competente.

Ante los supuestos de despido, el trabajador podrá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que declare su justificación. El patrón en este caso, tendrá la necesidad de comprobar en juicio, la causa justificada del despido, pues teóricamente, para proteger a los trabajadores, en este caso se invierte la llamada carga de la prueba.

a) Régimen Indemnizatorio.

Según el artículo 48 de la Ley Laboral sin distinción, todos los trabajadores que sufran un despido injustificado podrán solicitarle, en defensa de su estabilidad, ala Junta de Conciliación y Arbitraje, que se les cumpla su relación laboral, traducida en su reinstalación obligatoria, o bien que se les indemnice con el importe de tres meses de salario; sin embargo el patrón el patrón queda autorizado al contestar la demanda y en el caso de que se haya ejercitado la acción de cumplimiento de contrato a invocar el derecho a ser eximido de la reinstalación obligatoria, mediante el pago de una indemnización que comprenderá además de los tres meses,

- a) Veinte días por cada año de servicios prestados
- b) La prima de antigüedad que da derecho a doce días por año de servicios.
- c) La parte proporcional del pago de los días de vacaciones.
- d) La parte proporcional de prima de vacaciones.
- e) El pago de horas extras.
- f) La parte proporcional del aguinaldo
- g) Las demás prestaciones a que tenga derecho.

Además el artículo 49 de la Ley establece como únicas excepciones a la obligación patronal de reinstalar a los trabajadores, sustituyéndola por el pago de indemnización especial:

- a) El supuesto de los trabajadores con antigüedad menor de un año.
- b) Los casos en que por la naturaleza del servicio que debe prestarse exista un contacto directo y permanente entre las partes, de tal suerte imposible la continuación normal de la relación laboral, a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- c) En tratándose de los trabajadores de confianza.
- d) En el caso de trabajo doméstico.
- e) Si se trata de trabajadores eventuales.

Según el artículo 50 de la ley, la indemnización que se pague en estos casos, será como regla general, de 20 días por cada año de servicios prestados (fracción II).

4.4.2. Sin responsabilidad para el trabajador.

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 51, tipifica como motivos de rescisión laboral, sin responsabilidad para el trabajador, los siguientes:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones de éste.

Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio en los actos graves (faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador.

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento, o por incumplir las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

IX. Las análogas a las ya mencionadas.

⁵³ Por separación se entiende la disolución de la relación de trabajo por voluntad del trabajador ante el incumplimiento grave y culposo del patrón.

⁵⁴ De Buen L. Néstor utiliza la terminología de "retiro", para denominar a la separación o al acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por decisión unilateral del trabajador, y con fundamento en una conducta patronal, cierta o supuesta, de violación a las normas de la convivencia laboral.

De acuerdo con lo anterior, podemos señalar que el retiro puede clasificarse como el acto jurídico en sentido estricto unilateral o consensual que produce como consecuencia ineludible la ruptura de la relación laboral y deja sub. iudice la determinación de las responsabilidades que pueden resultar, ya que si se produce antes de que la relación haya cumplido un año, inclusive el propio trabajador podría incurrir, con su conducta, en responsabilidad civil (art.32 y 40).

Existen en la ley dos disposiciones relativas a la oportunidad en que los trabajadores pueden hacer valer su derecho a la separación, incluidas en los arts. 52 y 517, fracción II. La primera menciona que los trabajadores podrán separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se produzca la conducta indebida del patrón. La segunda señala que prescriben en un mes las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo. La prescripción correrá, en este caso, a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la causa de la separación.

⁵³ Santos Azuela Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo., pp. 229-230.

⁵⁴ De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II., pp. 123-132.

La ley no exige forma alguna; por ello hemos clasificado el acto de la separación como un acto convencional. Sin embargo resulta recomendable que el trabajador avise por escrito al patrón y que procure recabar acuse de recibo. De otra manera se da oportunidad a que el patrón, ante una acción de difícil defensa como es siempre la rescisión, invente despidos anteriores que traten de invalidar la rescisión.

a) Régimen Indemnizatorio.

⁵⁵ Los trabajadores que se separen del empleo por causas imputables al patrón y que ejerzan la acción rescisoria, tienen derecho a reclamar el pago de una indemnización integrada en los términos del art.50, según se dispone en el art.52. En virtud de ello se plantean dos hipótesis, según que la relación se haya establecido por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

En la primera hipótesis la indemnización se integrará con una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad de tiempo de servicios prestados, por el primer año de servicios, agregando veinte días más por cada uno de los años siguientes en que se hubiese prestado el trabajador sus servicios.

En el segundo caso, o sea, si la relación se estableció por tiempo indeterminado, la indemnización se integrará con veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Además de las prestaciones anteriores, en ambos casos deberá cubrirse al trabajador el importe de tres meses de salarios y los salarios vencidos.

4.4.3. Régimen fiscal de acuerdo a la Ley del Impuesto Sobre la Renta

⁵⁶En términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, todas las personas físicas residentes en el país que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios o de cualquier otro tipo, están obligadas al pago del impuesto sobre la renta (art.106.).

Por otra parte, el artículo 113 de la misma ley señala que las personas que hagan pagos que generen este impuesto, deberán hacer la retención del mismo y entregarlo a la autoridad hacendaria.

Como se puede apreciar, en los artículos antes referidos se encuentra el fundamento legal en donde se faculta a los patrones a descontar la cantidad que el trabajador debe cubrir por concepto de impuesto sobre la renta, al momento en que pague la indemnización constitucional y las partes proporcionales que corresponden de otros derechos en términos de ley.

En el artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta se indica que se consideren ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado.

- a) Los salarios percibidos.
- b) Las prestaciones otorgadas,
- c) El pago del reparto de utilidades, y
- d) Las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

En el artículo 109 fracción X de la misma ley, se establece que cuando algún trabajador reciba ingresos por indemnizaciones legales (entiéndase indemnización fija y variable) o por prima de antigüedad, una parte de las mismas se encontrará exenta del pago del impuesto respectivo. El monto de esa parte exenta es el equivalente a 90 veces el salario mínimo diario general de la zona económica en donde se encuentre la fuente de trabajo, por cada uno de los años de servicios prestados. En el mismo artículo se ordena que si al momento en que se dé la separación hay más de seis meses entre la fecha de aniversario de ingreso del trabajador y la separación, esa fracción se deberá considerar como año completo para efectos del cálculo de la parte exenta de pago de impuesto.

⁵⁶ Del Rivero Medina Jorge. Guía para calcular liquidaciones laborales., pp. 69-86.

Para conocer con exactitud el importe del ingreso exento, se deberá multiplicar por 90 veces el salario mínimo diario general de la zona en donde esté la fuente de trabajo, y el resultado se multiplicará por el número de años de servicios prestados.

FORMULA

$$\begin{array}{r} \text{Salario mínimo general} \\ \text{De la zona económica} \end{array} \times 90 \text{ veces} \times \begin{array}{r} \text{Número de años de} \\ \text{servicios prestados} \end{array} = \begin{array}{r} \text{Percepción exenta} \\ \text{de} \\ \text{impuestos.} \end{array}$$

Para la determinación del impuesto sobre la renta a pagar, se deberán sumar los montos de las indemnizaciones legales, es decir, tres meses de salario, y los 20 días por cada año de servicios prestados, si es el caso, y de la prima de antigüedad; al resultado de esta adición, se le restará el monto de la parte exenta que autoriza el artículo 109 fracción X y el resultado corresponderá a la parte de los ingresos que generen el impuesto citado.

Una vez que se haya obtenido el total de los ingresos gravables, se deberá obtener el porcentaje p tasa del impuesto sobre la renta que se aplicará a estos ingresos, aunque es necesario hacer algunas consideraciones previas sobre este punto.

En las leyes impositivas se han establecido dos conceptos que se deben restar al impuesto sobre la renta; es decir, una vez que se obtenga el monto a pagar de este impuesto, se le deberán restar tanto el subsidio fiscal acreditable como el crédito al salario. Estos dos conceptos sólo se otorgan a favor de los trabajadores, o como lo sostiene la Ley del ISR, de toda aquella persona que obtenga ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado (arts. 110 al 115, LISR).

En el artículo 114 de la ley citada, se encuentra la tabla aplicable para determinar el subsidio fiscal, y en el artículo 115, la tabla que se utiliza para la determinación del crédito al salario. Las cantidades en pesos que se incluyen en ellas son actualizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en los meses de enero y julio de cada año, debiendo publicar en el Diario Oficial de la Federación dichas tablas con las nuevas cantidades en pesos que se aplicarán en cada semestre del año correspondiente.

En el artículo 113 de la Ley del ISR se incluye la tabla aplicable para la determinación del impuesto sobre la renta bruto, a la cual se le resta tanto el subsidio fiscal como el crédito al salario.

Una vez que se conozca el impuesto sobre la renta que se debe pagar por un mes, se estará en posibilidad de calcular la tasa del ISR que se aplicará a los ingresos gravables, obtenidos por concepto de indemnizaciones legales y prima de antigüedad.

La tabla del artículo 113 es la que se utiliza para la determinación del impuesto sobre la renta bruto, la del artículo 14 para el subsidio fiscal y la del artículo 115 para calcular el crédito al salario.

Los pasos a seguir son:

1. En la parte inferior, se localiza la cantidad inmediata inferior al sueldo mensual, y en la columna del límite superior se verifica que la cantidad sea mayor que dicho sueldo.
2. Al sueldo mensual se le resta la cantidad del límite inferior, y al resultado se le denomina excedente del límite inferior.
3. El excedente del límite inferior se multiplica por el porcentaje señalado en el mismo renglón y dentro de la última columna de la derecha, denominada porcentaje sobre excedente del límite inferior. Al resultado se le conoce como impuesto marginal.
4. Al impuesto marginal se le suma la cuota fija señalada en el mismo renglón. El resultado será el ISR bruto.

Salario mensual

- (-) Límite inferior
- (=) Excedente del límite inferior
- (x) Porcentaje aplicable
- (=) Impuesto marginal.
- (+) Cuota fija
- (=) ISR bruto

Ahora se utilizara la tabla del artículo 114 para calcular el subsidio fiscal, el cual se debe restar al ISR bruto.

Para poder efectuar el cálculo de este concepto, será indispensable conocer la proporción del subsidio que tenga determinado el patrón, según lo señalan las disposiciones fiscales, la proporción nunca será menor de 50% ni mayor de 100%. Con el dato, los pasos a seguir serán los siguientes.

1. El salario mensual se ubica entre los límites inferior y superior de la tabla y el impuesto marginal obtenido, se multiplica por el porcentaje señalado en el mismo renglón, dentro de la última columna de la derecha, denominada porcentaje de subsidio sobre impuesto marginal, el resultado se conocerá como subsidio sobre el impuesto marginal.
2. Al subsidio sobre impuesto marginal se le suma la cuota fija y da resultado el subsidio total.
3. Al subsidio se le resta el subsidio no acreditable. El subsidio no acreditable se determina restándole a la unidad, es decir, a 1.00, la proporción del subsidio del patrón y el resultado se multiplica por 2; este resultado se expresa en porcentaje, el cual se multiplica por el subsidio total, para cumplir con lo señalado en el quinto párrafo del artículo 80-A de la LISR.
4. El subsidio no acreditable se resta al subsidio total, para obtener el subsidio fiscal acreditable.

Mediante la tabla del artículo 115 se puede conocer el crédito al salario que se otorga a los trabajadores y el cual se debe restar al ISR bruto

	Impuesto marginal
(x)	porcentaje aplicable
(=)	Subsidio sobre impuesto marginal

Subsidio acreditable:

Unidad

(-) proporción de subsidio

(=) Resultado 1

(x) 2

(=) Resultado 2

Subsidio total

(x) Resultado 2

(=) Subsidio no acreditable

Subsidio total

(-) Subsidio no acreditable

(=) Subsidio fiscal acreditable

Cuando ya se tenga determinado el ISR a retener en el mes.

Al pagarle su retiro a un trabajador debe retenérsele el impuesto. El antepenúltimo párrafo del artículo 113 de la LISR contempla dos supuestos:

1. Cuando los pagos por retiro son mayores al último sueldo mensual ordinario.
2. Cuando los pagos por retiro son menores al último sueldo mensual ordinario.

Pago mayor al último sueldo mensual ordinario.

El artículo 113 establece que en los pagos por retiro "... las personas que hagan los pagos... efectuaran la retención aplicando al ingresos total una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo, el cociente se multiplicará por 100 y el producto se expresará en por ciento.

Impuesto

(/) Sueldo

(=) Proporción expresada en %

(X) Pago de retiro gravado

(=) Impuesto a retener

Pago menor al último sueldo mensual ordinario.

El artículo 113 establece que en los pagos por retiro "... las personas que hagan los pagos... efectuaran la retención aplicándoles la tarifa del artículo 113.

Salario mensual

(-) Límite inferior

(=) Excedente del límite inferior

(x) Porcentaje aplicable

(=) Impuesto marginal.

(+) Cuota fija

(=) ISR a cargo.

Este impuesto es el que se considera como cantidad a retener. No se aplica subsidio y crédito al salario por dos razones:

1. El antepenúltimo párrafo del artículo 113 solo dispone la aplicación de la tarifa de impuesto.

2. Si se aplicara subsidio y crédito al salario en el cálculo el trabajador obtendría este beneficio dos veces.

De acuerdo con el artículo 112, las personas que perciban ingresos por salarios y demás prestaciones derivadas de la relación laboral, así como otros ingresos asimilados a salarios, tienen obligación de presentar declaración anual en los siguientes conceptos:

- Cuando además obtengan otros ingresos acumulables distintos de los antes mencionados, tales como servicios profesionales, arrendamiento de inmuebles, actividades empresariales, entre otras.
- Cuando hayan dejado de prestar servicios antes del 31 de diciembre de 2003 o cuando durante el año hayan prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.
- Cuando obtengan ingresos por salarios y conceptos asimilados del extranjero o de personas no obligadas a recibir.

En el caso de los ingresos por indemnización, una parte está exenta y otra gravada. La parte exenta es una cantidad equivalente a 90 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio.

La diferencia es el ingreso gravable por indemnización, el cual para calcular el impuesto, se dividirá en ingresos acumulables e ingresos no acumulables. El ingreso acumulable es una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario que se percibió en el año. Los ingresos no acumulables son la diferencia entre ingresos gravables por indemnización, menos los ingresos acumulables.

Indemnización total

(-) Parte exenta de la indemnización

Indemnización gravada

Otros ingresos acumulables

(+) Último sueldo mensual ordinario

(=) Total de ingresos acumulables

(-) Deducciones del artículo 176 (Estimado)

(=) Base gravable

Impuesto según artículo 177

(-)Crédito anual = Art.116-I

(=)Resultado

(-)Subsidio artículo 178

(=)Impuesto anual

ISR causado

= Cociente X 100 = Tasa aplicable
a ingresos no
acumulables.

Base del impuesto

Indemnización

(-) Ultimo sueldo mensual ordinario

(-)Parte exenta de la indemnización

(=)Base del Impuesto

Impuesto = base x tasa

Impuesto de ingresos acumulables

(+) Impuesto por indemnización

(+) Impuesto sobre la renta total anual

(-) Pago provisional

(=) Impuesto a favor

La liquidación anual la efectuará el trabajador, siempre y cuando sea sujeto obligado a presentar declaración anual conforme a la Ley, de lo contrario, será el último patrón quien tenga la obligación de acumular esos ingresos y hacer el cálculo respectivo.

4.5. Efectos en las aportaciones de Seguridad Social

4.5.1. Instituto Mexicano del Seguro Social.

Como se explico anteriormente en la sección que aborda el tema de rescisión de relaciones laborales, en la fracción X del artículo 47 de la LFT, una de las causas que originan lo anterior, es que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso del patrón o de la empresa, al mismo tiempo que surte efectos de acuerdo a la legislación reglamentaria, también lo hace de acuerdo a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, es cuando se aborda el ausentismo, cuyos lineamientos están determinados por el artículo 31 de la LSS, el cual señala que cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:

⁵⁷El artículo 31 de la LSS, se establece que si las ausencias del trabajador son por periodos menores de ocho días consecutivos o interrumpidos, se cotizarán y pagará por dichos periodos sólo en el seguro de enfermedades y maternidad.

En estos casos, los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes.

Por su parte, el segundo párrafo, fracción I, del artículo 31 de la LSS, establece que si las ausencias del trabajador son por periodos de ocho días consecutivos o más, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero-patronales, siempre que proceda conforme al artículo 37 de la LSS.

De tal manera que se liberará del pago al momento en que se presente el aviso de baja del trabajador, o en su caso comprueba que éste ha sido afiliado al IMSS por otro patrón que se ha encargado de pagar las cuotas correspondientes.

Por otro lado, el artículo 31, fracción IV, señala que tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el IMSS, sólo persistirá la obligación de cubrir las cuotas obrero-patronales correspondientes al ramo de retiro.

⁵⁷ Práctica Fiscal, Laboral y Legal - Empresarial. 3^o. Decena, Enero del 2004., pp. C7-C10.

Cuando se este en este último supuesto, estará en una de las causas de suspensión de las relaciones laborales, según el artículo 42, fracción i y II, y artículo 43, fracción I, donde se establece que es causa de suspensión de las relaciones laborales las enfermedades contagiosas e incapacidades no profesionales, de esta manera el patrón al ser responsable de la seguridad de sus empleado, tendrá que pagar la indemnización que corresponda al trabajador, según sea la consecuencia o condición que produzca el accidente o enfermedad profesional.

⁵⁸De acuerdo con los artículos 56 y 58 de la LSS, el IMSS proporcionará a los empleados que sufran algún riesgo de trabajo la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, el servicio de hospitalización, los aparatos de prótesis y ortopedia, y la rehabilitación que se requiera, además de las prestaciones en dinero que correspondan, según el grado de incapacidad que haya provocado el accidente o enfermedad de trabajo.

4.5.2. Instituto Nacional del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

En el caso de las aportaciones al Instituto Nacional del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, cuando se trate de ausencia del trabajador, sólo subsistirá la obligación de pagarlas, en el caso de haya ocurrido incapacidad medica amparada por un certificado del IMSS, mientras que cuando se trate de ausencias injustificadas, los días correspondientes podrán descontarse del total de días del periodo (bimestre), artículo 29, fracción VIII, párrafo dos.

De acuerdo al artículo 29, fracción II, párrafo cuatro es obligación del patrón pagar las cuotas mientras exista la relación laboral.

⁵⁸ Práctica Fiscal, Laboral y Legal - Empresarial. 3ª. Decena, Enero del 2004., pp. C7-C10.

5. CASOS PRÁCTICOS Y SU TRATAMIENTO FISCAL.

5.1. Suspensión de las relaciones laborales.

- a) Finiquito por incapacidad física derivada de un riesgo de trabajo no profesional.

5.2. Rescisión laboral por causa justificada sin responsabilidad para el patrón. Art.47

- a) Trabajo por tiempo indeterminado.
- b) Trabajo por tiempo determinado menor a un año.
- c) Trabajo por tiempo determinado mayor a un año.

5.3. Rescisión laboral sin responsabilidad para el trabajador. art. 51

- a) Trabajo por tiempo indeterminado y demanda reinstalación.

5.4. Terminación de las relaciones de trabajo

- a) Renuncia voluntaria.

5. CASOS PRÁCTICOS Y SU TRATAMIENTO FISCAL.

5.1. Suspensión de las relaciones laborales.

a) Finiquito por incapacidad física derivada de un riesgo de trabajo no profesional.

Datos:

Tiempo de duración de la relación laboral	Indeterminado
Fecha de ingreso	23 de marzo de 2000
Fecha de separación	09 de diciembre de 2003
Tiempo trabajado	4 años, 25 días
Salario mensual	\$ 1,263.30
Número de días de vacaciones	6 días por año

Prestaciones devengadas:

- Prima vacacional (25% del salario que
Corresponda al número de días de vacaciones
año) Anual
- Aguinaldo (15 días de salario) Anual

Desarrollo:

1. Determinación de la cuota diaria del trabajador.

Salario mensual	\$1,263.30
(/) Días del mes	30
(=) Cuota diaria (salario diario)	\$42.11

2. Determinación de las prestaciones devengadas en el último año de servicios (finiquito anual)

a. Cálculo de la parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha de la terminación de la relación laboral.

Cuota diaria	\$42.11
(x) Días de aguinaldo a que tiene derecho el trabajador	15
(=) Aguinaldo anual	\$631.65
(/) Días del año	365
(=) proporción de aguinaldo	1.73
(x) días laborados en 2004	233
(=) <i>Parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha de la renuncia voluntaria.</i>	403.09

b. Cálculo de la parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha de terminación de la relación laboral.

Cuota diaria	\$42.11
(x) Días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador	6
(=) Importe total de vacaciones	\$252.66
(/) Días del año	365
(=) proporción de vacaciones	0.6922
(x) días laborados en 2004	233
(=) <i>Parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha de la renuncia voluntaria.</i>	\$161.29

- c. Cálculo de la parte proporcional de prima vacacional devengada a la fecha de la terminación de la relación laboral.

Parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha de la \$161.29

(x) Porcentaje de la prima vacacional pactada	0.25
(=) Parte proporcional de la prima vacacional devengada	40.32

- d. Determinación del monto que por concepto de prestaciones devengadas percibirá el trabajador:

Salarios devengados y no pagados	\$0.00
(+) Parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha d	\$403.09
(+) Parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha d	\$161.29
(+) Parte proporcional de prima vacacional devengada	\$ 40.32
(=) Total de prestaciones devengadas por el trabajador a	\$604.70

Retención de I.S.R.

- a) Determinación de las partes exentas de aguinaldo y prima vacacional de las prestaciones.

Parte exenta de aguinaldo:	42.11 X 30 =	1,263.30
Parte gravada de prima vacacional	42.11 X 15 =	631.65
Totales		1,894.95

b) Determinación del impuesto a retener:

Total de prestaciones	604.7
Parte exenta	1,894.95
Parte gravada	0.00
Impuesto a retener	0.00

5.2. Rescisión laboral por causa justificada.

Es importante recordar, cuales son las liquidaciones que por ley le corresponde al trabajador en caso de rescisión laboral, antes de empezar con los casos prácticos:

RESCISION DE LA RELACION LABORAL

JUSTIFICADA (arts. 47 y 51 LFT)

INJUSTIFICADA

PATRON.	TRABAJADOR
Debe pagar:	Debe recibir:
-Finiquito	-Indemnización
-Prima de antigüedad.	-Finiquito y -Prima de antigüedad

PATRON.	TRABAJADOR.
Debe pagar:	Debe recibir:
-Indemnización	-Finiquito y
-Finiquito y	-Prima de antigüedad.
-Prima de antigüedad.	

5.2.1. Rescisión laboral por causa justificada para el patrón

a) Trabajo por tiempo indeterminado.

Consideraciones:

El salario base para efectuar los distintos pagos del retiro, será como sigue:

Para la prima de antigüedad, el menor de: El salario del trabajador y el doble del salario mínimo vigente en el Distrito Federal.

Para la indemnización de 3 meses y de 20 días de salario por cada año de servicio (o los que corresponda de acuerdo al tipo de relación laboral), el salario que perciba el trabajador incrementado con la cuota diaria por concepto de prestaciones, por ejemplo, aguinaldo, vacaciones prima vacacional y otras convenidas (Salario diario integrado).

Datos:

La compañía "Tejedora de México, S.A. de C.V.", desea conocer el monto que por concepto de indemnizaciones devengadas, tendrá derecho un trabajador que fue despedido sin justificación alguna, y que ha solicitado su reinstalación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Generales:

Ubicación del centro laboral	Distrito Federal
Zona geográfica del centro laboral	"A"
Salario mínimo general del área "A"	45.24

Del trabajador

Nombre	Alejandro Ruiz Calzada
Tipo de Contratación	Indeterminado
Fecha de ingreso	22 diciembre 2000
Fecha de despido	30 julio 2004
Tiempo laborado	4 años, 221 días
Salario mensual	\$3,750.00
Vacaciones por contrato	20 días
Prima vacacional	35% del salario/núm. de vac.
Aguinaldo (gratificación anual)	30 días
Salarios devengados y no pagados	\$1,875.0

Desarrollo

1. Determinación de la cuota diaria del trabajador.

Salario mensual	\$3,750.00
(/) Días del mes	30
(=) Cuota diaria (salario diario)	\$125.00

2. Determinación de las prestaciones devengadas en el último año de servicios (finiquito anual)

- a) Cálculo de la parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha de despido:

Cuota diaria	\$125.00
(x) Días de aguinaldo a que tiene derecho el trabajador	30
(=) Aguinaldo anual	\$3,750.00
(/) Días del año	365
(=) proporción de aguinaldo	10.2740
(x) días laborados en 2000	221
(=) <i>Parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha del despido</i>	\$2,270.55

- b) Cálculo de la parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha del despido:

Cuota diaria	\$125.00
(x) Días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador	20
(=) Importe total de vacaciones	\$2,500.00
(/) Días del año	365
(=) proporción de vacaciones	6.8493
(x) días laborados en 2000	221
(=) <i>Parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha del despido.</i>	\$1,513.70

c) Cálculo de la parte proporcional de prima vacacional devengada a la fecha del despido:

Parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha del Despido	\$1,513.70
(x) Porcentaje de la prima vacacional pactada	0.35
(=) Parte proporcional de la prima vacacional devengada	\$529.80

d) Determinación del monto que por concepto de prestaciones devengadas percibirá el trabajador:

Salarios devengados y no pagados	\$1,875.00
(+) Parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha d	\$2,270.55
(+) Parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha d	\$1,513.70
(+) Parte proporcional de prima vacacional devengada	\$ 529.80
(=) Total de prestaciones devengadas por el trabajador a la fecha del despido.	\$6,189.05

3. Determinación del monto de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador.

a) Cálculo del salario base para el cálculo de la prima de antigüedad:

Cuota diaria	Mayor que	Doble del salario mínimo General vigente zona A	Salario base del cálculo
\$125.00		90.48	90.48

b) Cálculo de la prima de antigüedad por los años completos de servicios prestados:

Días de salario por concepto de prima de antigüedad por año laborado	12
(X) Años completos de servicios	4
(=) Total de días de salario	48
(X) Salario base	90.48
(=) Importe de prima de antigüedad por años completos de serv.	4.343.04

c) Cálculo de la prima de antigüedad proporcional a los días laborados en el último años de servicios:

Días de salario por concepto de prima de antigüedad por año laborado	12
(X) Salario base	90.48
(=) Importe de prima de antigüedad por año laborado	1,085.76
(/) Días del año	365
(=) Proporción prima de antigüedad	2.9747
(X) Días laborados en el año	221
(=) Importe proporcional de prima de antigüedad devengada a la fecha	657.40

d) Monto total de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador:

Importe de prima de antigüedad por años completos de serv.	4,343.04
(+) Importe proporcional de prima de antigüedad devengada a la f	657.40
(=) Monto total de la prima de antigüedad que le corresponde al t	5,000.44

4. Determinación del salario base de indemnización:

a) Cálculo de la parte proporcional diaria de aguinaldo:

Cuota diaria	125.00
(X) Días de aguinaldo a que tiene derecho el trabajador	30
(=) Aguinaldo anual	3,750.00
(/) Días del año	365
(=) Parte proporcional diaria de aguinaldo	10.27

b) Cálculo de la parte proporcional diaria de prima vacacional:

Días de vacaciones a que tiene derecho	20
(X) Cuota diaria	125
(=) Importe total de vacaciones	2,500.00

(x) Porcentaje de la prima vacacional pactada	0.35
(=) Importe de prima vacacional	875.00
(/) Días del año	365
(=) Parte proporcional diaria de prima vacacional	2.40

c) Determinación del salario base de indemnización:

Cuota diaria	125
(+) Parte proporcional diaria de aguinaldo	10.27
(+) Parte proporcional diaria de prima vacacional	2.40
(=) Salario base de indemnización	137.67

5. Determinación del importe de los 20 días de salario que le corresponde al trabajador por concepto de indemnización.

a) Importe de indemnización por años completos de servicios:

Salario base de indemnización	137.67
(x) Días de salario cada año de servicios	20
(=) Indemnización por un año de servicios	2,753.40
(X) Años completos de servicios prestados	4
(=) Importe de indemnización por cuatro años de servicios	11,013.60

b) Importe de la parte proporcional de los 20 días por año que le corresponde al trabajador por concepto de indemnización por el último año de servicios.

Indemnización por un año de servicios	2,753.40
(/) Días del año	365
(=) Importe de indemnización diaria	7.54
(X) Días laborados en el año 2004-11-15	221
(=) Importe de la parte proporcional de indemnización correspondiente al trabajador.	1,666.34

c) Importe total de la indemnización que por concepto de 20 días le corresponde al trabajador

Importe de indemnización por cuatro años de servicios	11,013.60
(+) Importe de la parte proporcional de indemnización correspondiente al último año de servicio.	1,666.34
(=) Importe total de indemnización que por concepto de 20 días le corresponde al trabajador.	12,679.94

6. Determinación del importe de los tres meses de salario que le corresponde al trabajador por concepto de indemnización.

Salario base de indemnización	137.67
(X) Días	90
(=) Importe de la indemnización de los tres meses de salario	12,390.30

7. Determinación del importe total de indemnización y prestaciones devengadas a que tiene derecho el trabajador.

Total de prestaciones devengadas por el trabajador a la fecha de despido	6,189.05
(+) Monto total de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador	5,000.44
(+) Importe de indemnización por 4 años de servicios	12,679.94
(+) Importe de indemnización de los tres meses de salario	12,390.30
(=) Importe total de indemnización y prestaciones devengadas a que tiene	36,259.73

Determinación del impuesto a retener en indemnización por separación.

La fracción X del artículo 109 de la ley del ISR establece que estarán exentos los ingresos que obtenga una persona que ha estado sujeta a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones hasta por el equivalente

a 90 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al contribuyente. Dicha fracción señala que toda fracción de más de seis meses se considerará año completo y que los años que se tomarán como base para calcular los ingresos exentos son los determinados para los pagos por retiro.

Ingresos exentos	90
(X) Años de servicios	4
(=) Total de días exentos	360
(X) Salario mínimo gral	45.24
(=) Ingresos exentos	16,286.40
(vs.) Total de pagos por retiro	30,070.68
(=) Ingresos gravados	13,784.28

Al pagarle su retiro a un trabajador debe retenérsele el impuesto. El antepenúltimo párrafo del artículo 113 de la ley del ISR contempla dos supuestos:

3. Cuando los pagos por retiro son mayores al último sueldo mensual ordinario.
4. Cuando los pagos por retiro son menores al último sueldo mensual ordinario.

El artículo 113 establece que en los pagos por retiro "... las personas que hagan los pagos... efectuaran retención la retención aplicando al ingresos total una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo, el cociente se multiplicará por 100 y el producto se expresará en por ciento.

Calculamos el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, el cual fue de \$3,750.00. Con una proporción de subsidio del 1.00 haciendo uso de las tablas del artículo 113 y 114 de la LISR obtendríamos un impuesto igual a \$(187.88) = 0

Impuesto	0
(/) Sueldo	3,750.00
(=) Proporción	0.
expresada en %	0
(X) Pago de retiro gravado	13,784.28
(=) Impuesto a retener	0

Cálculo del impuesto anual en indemnización.

De acuerdo con el artículo 112 de la Ley, cuando una persona recibe ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones y otros pagos por separación, debe calcularse el impuesto anual, conforme a lo siguiente:

a) Determinación de la parte gravada de la indemnización.

Antigüedad: 4

Salario mínimo \$45.24

$90 \times 45.24 = 4,071.60 \times 4$ 16,286.40

Indemnización total 30,070.68

(-) Parte exenta de la indemnización 16,286.40

Indemnización gravado 13 784.28

b) Impuesto correspondiente al total de ingresos

Otros ingresos acumulables 13, 500.00

(+) Último sueldo mensual ordinario 3,750.00

(=) Total de ingresos acumulables 10,034.28

(-) Deduciones del artículo 176 (Estimado) 4,000.00

Base gravable 6,034.28

Impuesto según artículo 177	90.51
(-)Crédito anual = 360.35 x 12= Art.116-I	4,324.20
Resultado	4,233.69
Subsidio artículo 178	181.03
Impuesto anual	4,052.66

c) Determinación de la tasa correspondiente al total de ingresos acumulables.

ISR causado	4,052.66 = 0.6716
<hr/>	<hr/>
Base del impuesto	6,034.28

d) Cálculo del impuesto anual de la indemnización.

Indemnización	30,070.68
(-) Ultimo sueldo mensual ordinario	3,750.00
Parte exenta de la indemnización	16,286.40
Base del Impuesto	10,034.28

$$\text{Impuesto} = \text{base} \times \text{tasa} = 0.6716 \times 10,034.28 = 6,739.02$$

e) Cálculo del impuesto total anual.

Impuesto de ingresos acumulables	4,052.66
(+) Impuesto por indemnización	10,034.28
(+) Impuesto sobre la renta total anual	6,739.02
(-) Pago provisional	7,000.00
(=) Impuesto a favor	(260.98)

La liquidación anual la efectuará el trabajador, siempre y cuando sea sujeto obligado a presentar declaración anual conforme a la Ley, de lo contrario, será el último patrón quien tenga la obligación de acumular esos ingresos y hacer el cálculo respectivo.

Consideraciones:

Los trabajadores tienen derecho a solicitar ante la Junta de Conciliación y arbitraje, a su elección, que se les reinstale en el trabajo que desempeñaban, o bien, que se les indemnice con el importe de tres meses de salario. Además, en estos casos si no hay reinstalación, la indemnización del tiempo laborado y el tipo de contrato que tenía hasta ese momento el trabajador, lo cual será con base en el artículo 50 de la L.F.T.

b) Trabajo por tiempo determinado menor a un año.

Datos:

La compañía "Tejedora de México, S.A. de C.V.", desea conocer el monto que por concepto de indemnizaciones devengadas, tendrá derecho un trabajador que fue despedido sin justificación alguna, y que ha solicitado su reinstalación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Generales:

Ubicación del centro laboral	Distrito Federal
Zona geográfica del centro laboral	"A"
Salario mínimo general del área "A"	45.24

Del trabajador

Nombre	Alejandro Ruiz Calzada
Tipo de Contratación	Determinado.
Fecha de ingreso	01 de abril 2004
Fecha de despido	30 julio 2004
Tiempo laborado	4 meses
Salario mensual	\$1,500.00

Vacaciones por contrato	6 días
Prima vacacional	25% del salario correspondiente al número de vacaciones otorgadas
Aguinaldo (gratificación anual)	15 días
Salarios devengados y no pagados	\$750.00

Desarrollo

1. Determinación de la cuota diaria del trabajador.

Salario mensual	\$1,500.00
(/) Días del mes	30
(=) Cuota diaria (salario diario)	\$50.00

2. Determinación de las prestaciones devengadas en el último año de servicios (finiquito anual)

a) Cálculo de la parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha de despido:

Cuota diaria	\$50.00
(x) Días de aguinaldo a que tiene derecho el trabajador	30
(=) Aguinaldo anual	\$1,500.00
(/) Días del año	365
(=) proporción de aguinaldo	4.1095
(x) días laborados en 20004	20
(=) Parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha del despido	\$493.15

b) Cálculo de la parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha del despido:

Cuota diaria	\$50.00
(x) Días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador	6
(=) Importe total de vacaciones	\$300.00
(/) Días del año	365
(=) proporción de vacaciones	0.8219
(x) días laborados en 2004	20
(=) Parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha del despido	98.63

- c) Cálculo de la parte proporcional de prima vacacional devengada a la fecha del despido:

Parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha del Despido	98.63
(x) Porcentaje de la prima vacacional pactada	0.25
(=) Parte proporcional de la prima vacacional devengada	24.66

- d) Determinación del monto que por concepto de prestaciones devengadas percibirá el trabajador:

Salarios devengados y no pagados	\$ 750.00
(+) Parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha d	\$493.15
(+) Parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha d	\$ 98.63
(+) Parte proporcional de prima vacacional devengada	\$ 24.66
(=) Total de prestaciones devengadas por el trabajador a la fecha del despido.	\$1,366.44

3. Determinación del monto de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador.

- a) Cálculo del salario base para el cálculo de la prima de antigüedad:

Cuota diaria	Mayor que	Doble del salario mínimo General vigente zona A	Salario base del cálculo
\$50.00		90.48	50.00

b) Cálculo de la prima de antigüedad proporcional a los días laborados en el año:

Días de salario por concepto de prima de antigüedad por año laborado	12
(X) Salario base	50.00
(=) Importe de prima de antigüedad por año laborado	600
(/) Días del año	365
(=) Proporción prima de antigüedad	1.6438
(X) Días laborados en el año	120
(=) Importe proporcional de prima de antigüedad devengada a la fecha	197.26

4. Determinación del salario base de indemnización:

a) Cálculo de la parte proporcional diaria de aguinaldo:

Cuota diaria	50.00
(X) Días de aguinaldo a que tiene derecho el trabajador	15
(=) Aguinaldo anual	750.00
(/) Días del año	365
(=) Parte proporcional diaria de aguinaldo	2.05

b) Cálculo de la parte proporcional diaria de prima vacacional:

Días de vacaciones a que tiene derecho	6
(X) Cuota diaria	50
(=) Importe total de vacaciones	300
(x) Porcentaje de la prima vacacional pactada	0.25
(=) Importe de prima vacacional	75
(/) Días del año	365
(=) Parte proporcional diaria de prima vacacional	0.205

c) Determinación del salario base de indemnización:

Cuota diaria	50.00
(+) Parte proporcional diaria de aguinaldo	2.05
(+) Parte proporcional diaria de prima vacacional	0.205
(=) Salario base de indemnización	52.255

5. Determinación del importe de la indemnización.

Cuota diaria	50.00
(x) Días del periodo en que prestó servicios	120
(=) Importe total de salarios devengados	6,000.00
(x) 50% que corresponde de indemnización	0.50
(=) Importe de Indemnización	3,000.00

6. Determinación del importe de los tres meses de salario que le corresponde al trabajador por concepto de indemnización.

Salario base de indemnización	52.255
(X) Días	90
(=) Importe de la indemnización de los tres meses de salario	4702.95

7. Determinación del importe total de indemnización y prestaciones devengadas a que tiene derecho el trabajador.

Total de prestaciones devengadas por el trabajador a la fecha de despido	1,366.44
(+) Monto total de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador	197.26
(+) Importe de indemnización por 4 meses de servicio	3,000.00
(+) Importe de indemnización de los tres meses de salario	4,702.95
(=) Importe total de indemnización y prestaciones devengadas a que tiene	9,266.65

Determinación del impuesto a retener en indemnización por separación.

La fracción X del artículo 109 de la ley del ISR establece que estarán exentos los ingresos que obtenga una persona que ha estado sujeta a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones hasta por el equivalente a 90 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al contribuyente. Dicha fracción señala que toda fracción de más de seis meses se considerará año completo y que los años que se tomarán como base para calcular los ingresos exentos son los determinados para los pagos por retiro.

Ingresos exentos	90
(X) Años de servicios	1
(=) Total de días exentos	90
(X) Salario mínimo gral	45.24
(=) Ingresos exentos	4,071.60
(vs.) Total de pagos por retiro	9,266.65
(=) Ingresos gravados	5,195.05

Al pagarle su retiro a un trabajador debe retenérsele el impuesto. El antepenúltimo párrafo del artículo 113 de la ley del ISR contempla dos supuestos:

5. Cuando los pagos por retiro son mayores al último sueldo mensual ordinario.
6. Cuando los pagos por retiro son menores al último sueldo mensual ordinario.

5,195.05 vs. 1,500.00

El artículo 113 establece que en los pagos por retiro "... las personas que hagan los pagos... efectuaran retención la retención aplicando al ingresos total una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo, el cociente se multiplicará por 100 y el producto se expresará en por ciento.

Calculamos el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, el cual fue de \$1,500.00. Con una proporción de subsidio del 1.00 haciendo uso de las tablas del artículo 113 y 114 de la LISR obtendríamos un impuesto igual a \$(300.38) = 0

Impuesto	0
(/) Sueldo	1,500.00
(=) Proporción	0.
expresada en %	0
(X) Pago de retiro gravado	5,195.05
(=) Impuesto a retener	0

Cálculo del impuesto anual en indemnización.

De acuerdo con el artículo 112 de la Ley, cuando una persona recibe ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones y otros pagos por separación, debe calcularse el impuesto anual, conforme a lo siguiente:

- a) Determinación de la parte gravada de la indemnización.

Antigüedad: 120 días

Salario mínimo \$45.24

90 x 45.24 = 4,071.60 x 1 4,071.60

Indemnización total 9,266.65

(-) Parte exenta de la indemnización 4,071.60

Indemnización gravado 5,195.05

- b) Impuesto correspondiente al total de ingresos

Otros ingresos acumulables 0.00

(+) Último sueldo mensual ordinario 1,500.00

(=) Total de ingresos acumulables 1,500.00

(-) Deduciones del artículo 176 (Estimado) 4,000.00

Base gravable (2,500.00)

Impuesto según artículo 177	0
(-)Crédito anual = 360.35 x 12= Art.116-I	4,324.20
Resultado	0
Subsidio artículo 178	0
Impuesto anual	0

c) Determinación de la tasa correspondiente al total de ingresos acumulables.

ISR causado	0 = 0
<hr/>	<hr/>
Base del impuesto	0

d) Cálculo del impuesto anual de la indemnización.

Indemnización	9,266.65
(-) Ultimo sueldo mensual ordinario	1,500.00
Parte exenta de la indemnización	4,071.60
Base del Impuesto	3,695.05

$$\text{Impuesto} = \text{base} \times \text{tasa} = 0 \times 3,695.05 = 0$$

e) Cálculo del impuesto total anual.

Impuesto de ingresos acumulables	0
(+) Impuesto por indemnización	0
(+) Impuesto sobre la renta total anual	0
(-) Pago provisional	0
(=) Impuesto a favor	(0)

La liquidación anual la efectuará el trabajador, siempre y cuando sea sujeto obligado a presentar declaración anual conforme a la Ley, de lo contrario, será el último patrón quien tenga la obligación de acumular esos ingresos y hacer el cálculo respectivo.

c) **Trabajo por tiempo determinado mayor a un año.**

Consideraciones:

Trabajo por tiempo determinado mayor a un año.

Importe de los salarios de seis meses por el primer año de servicios

(+) 20 días por cada uno de los años siguientes en que se hubieran prestado los servicios

(=) Importe total de indemnización

Datos:

La compañía "Tejedora de México, S.A. de C.V.", desea conocer el monto que por concepto de indemnizaciones devengadas, tendrá derecho un trabajador que fue despedido sin justificación alguna, y que ha solicitado su reinstalación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Generales:

Ubicación del centro laboral	Distrito Federal
Zona geográfica del centro laboral	"A"
Salario mínimo general del área "A"	45.24

Del trabajador

Nombre	Alejandro Ruiz Calzada
Tipo de Contratación	determinado
Fecha de ingreso	22 enero 2003
Fecha de despido	30 junio 2004
Tiempo laborado	1 año 5 meses
Salario mensual	\$1,500.00
Vacaciones por contrato	6 días
Prima vacacional	25% del salario correspondiente al número de vacaciones otorgadas
Aguinaldo (gratificación anual)	15 días
Salarios devengados y no pagados	\$750.00

Desarrollo

1. Determinación de la cuota diaria del trabajador.

Salario mensual	\$1,500.00
(/) Días del mes	30
(=) Cuota diaria (salario diario)	\$50.00

2. Determinación de las prestaciones devengadas en el último año de servicios (finiquito anual)

- a) Cálculo de la parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha de despido:

Cuota diaria	\$50.00
(x) Días de aguinaldo a que tiene derecho el trabajador	15
(=) Aguinaldo anual	\$750.00
(/) Días del año	365
(=) proporción de aguinaldo	2.055
(x) días laborados en 2004	150
(=) <i>Parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha del despido</i>	\$308.22

- b) Cálculo de la parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha del despido:

Cuota diaria	\$50.00
(x) Días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador	6
(=) Importe total de vacaciones	\$300.00
(/) Días del año	365
(=) proporción de vacaciones	0.8219
(x) días laborados en 2004	150
(=) Parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha del despido	\$123.29

Cálculo de la parte proporcional de prima vacacional devengada a la fecha del despido:

Parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha del Despido	\$123.29
(x) Porcentaje de la prima vacacional pactada	0.25
(=) Parte proporcional de la prima vacacional devengada	\$30.82

- c) Determinación del monto que por concepto de prestaciones devengadas percibirá el trabajador:

Salarios devengados y no pagados	\$750.00
(+) Parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha d	\$308.22
(+) Parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha d	\$123.29
(+) Parte proporcional de prima vacacional devengada	\$ 30.82
(=) Total de prestaciones devengadas por el trabajador a la fecha del despido.	\$1,212.33

3. Determinación del monto de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador.

- a) Cálculo del salario base para el cálculo de la prima de antigüedad:

Cuota diaria	Mayor que	Doble del salario mínimo General vigente zona A	Salario base del cálculo
\$50.00		90.48	50.00

- b) Cálculo de la prima de antigüedad por los años completos de servicios prestados:

Días de salario por concepto de prima de antigüedad por año laborado	12
(X) Años completos de servicios	1
(=) Total de días de salario	12
(X) Salario base	50
(=) Importe de prima de antigüedad por años completos de serv.	600.00

4. Cálculo de la prima de antigüedad proporcional a los días laborados en el último años de servicios:

a) Días de salario por concepto de prima de antigüedad por año laborado	12
(X) Salario base	50.00
(=) Importe de prima de antigüedad por año laborado	600.00
(/) Días del año	365

(=) Proporción prima de antigüedad	1.6438
(X) Días laborados en el año	150
(=) Importe proporcional de prima de antigüedad devengada a la fecha	246.57

b) Monto total de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador:

Importe de prima de antigüedad por años completos de serv.	600.00
(+) Importe proporcional de prima de antigüedad devengada a la f	246.57
(=) Monto total de la prima de antigüedad que le corresponde a la t	846.57

5. Determinación del salario base de indemnización:

6. Cálculo de la parte proporcional diaria de aguinaldo:

Cuota diaria	50.00
(X) Días de aguinaldo a que tiene derecho el trabajador	15
(=) Aguinaldo anual	750.00
(/) Días del año	365
(=) Parte proporcional diaria de aguinaldo	2.055

7. Cálculo de la parte proporcional diaria de prima vacacional:

Días de vacaciones a que tiene derecho	6
(X) Cuota diaria	50.00
(=) Importe total de vacaciones	300.00
(x) Porcentaje de la prima vacacional pactada	0.25
(=) Importe de prima vacacional	75.00
(/) Días del año	365
(=) Parte proporcional diaria de prima vacacional	0.205

8. Determinación del salario base de indemnización:

Cuota diaria	50.00
(+) Parte proporcional diaria de aguinaldo	2.055
(+) Parte proporcional diaria de prima vacacional	0.205
(=) Salario base de indemnización	52.255

9. Determinación del importe de salario que le corresponde al trabajador por concepto de indemnización.

10. Importe de indemnización por años completos de servicios:

Salario base de indemnización	52.255
(x) Días del periodo correspondiente a 6 meses	180
(=) Indemnización por el primer año	9,405.90
(+) 20 días por el segundo año	
Salario base de indemnización	52.255
(x) 20 días	20
(=) Indemnización por el segundo año	1,045.10
Indemnización total por 1 año 5 meses de serv.	11,496.10

11. Determinación del importe de los tres meses de salario que le corresponde al trabajador por concepto de indemnización.

Salario base de indemnización	52.255
(X) Días	90
(=) Importe de la indemnización de los tres meses de salario	4,702.95

12. Determinación del importe total de indemnización y prestaciones devengadas a que tiene derecho el trabajador.

Total de prestaciones devengadas por el trabajador a la fecha de despido	1,212.33
(+) Monto total de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador	846.57
(+) Importe de indemnización por 1 año 5 meses de salario	11,496.10
(+) Importe de indemnización de los tres meses de salario	4,702.95
(=) Importe total de indemnización y prestaciones devengadas a que tiene	18,257.95

Determinación del impuesto a retener en indemnización por separación.

De conformidad con el artículo 113 de la Ley, cuando una persona recibe ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones y otros pagos por separación, las personas que hagan los pagos por estos conceptos, deben calcular el impuesto a retener conforme al siguiente ejemplo:

Salario mensual	\$1,500.00
Antigüedad:	1 año 5 meses

a) Impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario.

b) Sueldo mensual base gravable 1,500.00

c) Impuesto según tarifa del artículo 113

Limite inferior	439.20
Cuota fija	1,060.08
10%	106.08
I.S.R. determinado art.113	119.25
(-) Crédito al salario art. 115	360.00
Impuesto	(240.75)
Subsidio art. 114	59.63
Crédito al salario a favor	300.38

d) Determinación de la tasa correspondiente al último sueldo mensual ordinario

Impuesto / Sueldo = 0 / 1,500.00 = 0.00%

e) Determinación del impuesto provisional a retener por la indemnización.

Indemnización total 5,195.05 X 0.00 % = 0.00

f) Determinación de la retención por el mes de septiembre.

Impuesto correspondiente al sueldo	0
Impuesto correspondiente a la Indemnización	0
Impuesto total a retener	0

5.3. Rescisión laboral sin responsabilidad para el trabajador. art. 51

a) Trabajo por tiempo indeterminado y demanda reinstalación.

Consideraciones:

Cuando algún trabajador decida rescindir la relación laboral por causa justificada, al demandar la indemnización, tendrá derecho a incluir en la misma **los tres meses de salario** y **el 50% de los salarios pagados**, si la duración de la relación laboral fue por tiempo determinado menor aun año; o seis meses de salario por el primer año y 20 días por cada uno de los años siguientes, si la duración de la relación laboral fue por tiempo determinado mayor de un año; o **20 días por cada uno de los años de servicios prestados, si fue por tiempo indeterminado.**

Datos:

Generales:

Ubicación del centro laboral	Estado de Hidalgo
Zona geográfica del centro laboral	"C"
Salario mínimo general del área "A"	42.11

Del trabajador

Nombre	Jorge Rivero
Tipo de Contratación	Indeterminado
Fecha de ingreso	27 de julio 2000
Fecha de despido	20 de agosto 2004
Tiempo laborado	4 años, 25días
Salario mensual	\$1,263.30
Vacaciones por contrato	14 días
Prima vacacional	25% del salario correspondiente al número de vacaciones otorgadas
Aginaldo (gratificación anual)	15 días

Desarrollo

1. Determinación de la cuota diaria del trabajador.

Salario mensual	\$1,263.30
(/) Días del mes	30
(=) Cuota diaria (salario diario)	\$42.11

2. Determinación del salario base de indemnización:

a) Cálculo de la parte proporcional diaria de aguinaldo:

Cuota diaria	42.11
(X) Días de aguinaldo a que tiene derecho el trabajador	15
(=) Aguinaldo anual	631.65
(/) Días del año	365
(=) Parte proporcional diaria de aguinaldo	1.73

b) Cálculo de la parte proporcional diaria de prima vacacional:

Días de vacaciones a que tiene derecho	14
(X) Cuota diaria	42.11
(=) Importe total de vacaciones	589.54
(x) Porcentaje de la prima vacacional pactada	0.25
(=) Importe de prima vacacional	147.38
(/) Días del año	365
(=) Parte proporcional diaria de prima vacacional	0.4038

c) Determinación del salario base de indemnización:

Cuota diaria	42.11
(+) Parte proporcional diaria de aguinaldo	1.73
(+) Parte proporcional diaria de prima vacacional	0.403
(=) Salario base de indemnización	44.243

3. Determinación del importe de los 20 días de salario que le corresponde al trabajador por concepto de indemnización.

a) Importe de indemnización por años completos de servicios:

Salario base de indemnización	44.24
(x) Días de salario cada año de servicios	20
(=) Indemnización por un año de servicios	884.80
(X) Años completos de servicios prestados	4
(=) Importe de indemnización por cuatro años de servicios	3,539.20

b) Importe de la parte proporcional de los 20 días por año que le corresponde al trabajador por concepto de indemnización por el último año de servicios.

Indemnización por un año de servicios	884.80
(/) Días del año	365
(=) Importe de indemnización diaria	2.42
(X) Días laborados en el año 2004	25
(=) Importe de la parte proporcional de indemnización correspondiente Al trabajador.	60.60

c) Importe total de la indemnización que por concepto de 20 días le corresponde al trabajador

Importe de indemnización por cuatro años de servicios	3,539.20
(+) Importe de la parte proporcional de indemnización correspondiente al último año de servicio.	60.60
(=) Importe total de indemnización que por concepto de 20 días le corresponde al trabajador.	3,599.80

4. Determinación del importe de los tres meses de salario que le corresponde al trabajador por concepto de indemnización.

Salario base de indemnización	42.11
(X) Días	90
(=) Importe de la indemnización de los tres meses de salario	3,789.90

5. Determinación del importe total de indemnización y prestaciones devengadas a que tiene derecho el trabajador.

Importe de indemnización por 4 años de servicios	3,599.80
(+) Importe de indemnización de los tres meses de salario	3,789.90
(=) Importe total de indemnización y prestaciones devengadas a que tiene	7,389.70

Determinación del impuesto a retener en indemnización por separación.

De conformidad con el artículo 113 de la Ley, cuando una persona recibe ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones y otros pagos por separación, las personas que hagan los pagos por estos conceptos, deben calcular el impuesto a retener conforme al siguiente ejemplo:

Salario mensual	\$1,263.30
Antigüedad:	4 años 25 días
a) Impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario.	
b) Sueldo mensual base gravable	1,263.30
b) Impuesto según tarifa del artículo 113	
Limite inferior	439.20
Cuota fija	824.10
10%	82.41
I.S.R. determinado art.113	95.58
(-) Crédito al salario art. 115	360.35
Impuesto	(264.77)
Subsidio art. 114	47.80
Crédito al salario a favor	312.57

d) Determinación de la tasa correspondiente al último sueldo mensual ordinario
Impuesto / Sueldo = 0 / 1,263.30 = 0.00%

e) Determinación del impuesto provisional a retener por la indemnización.
Indemnización total 0 X 0.00 % = 0.00

f) Determinación de la retención por el mes de septiembre.

Impuesto correspondiente al sueldo	0
Impuesto correspondiente a la Indemnización	0
Impuesto total a retener	0

5.4. Terminación de las relaciones de trabajo

a) Renuncia voluntaria.

Consideraciones:

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deben de pagarse a los trabajadores por motivo de terminación de la relación laboral, debe considerarse el salario integrado, el cual resulta de sumar a la cuota diaria la parte proporcional de las prestaciones que establece el artículo 84 de la Ley Federal de Trabajo, como el aguinaldo, la prima vacacional y otras prestaciones que se otorguen al trabajador por sus servicios.

Datos:

Generales:

Ubicación del centro laboral	Estado de Hidalgo
Zona geográfica del centro laboral	"C"
Salario mínimo general del área "A"	42.11

Del trabajador

Nombre	Jorge Rivero
Tipo de Contratación	Indeterminado
Fecha de ingreso	27 de julio 2000
Fecha de despido	20 de agosto 2004
Tiempo laborado	4 años, 25 días
Salario mensual	\$1,263.30

Vacaciones por contrato	14 días
Prima vacacional	25% del salario correspondiente al número de vacaciones otorgadas
Aguinaldo (gratificación anual)	15 días

Desarrollo

1. Determinación de la cuota diaria del trabajador.

Salario mensual	\$1,263.30
(/) Días del mes	30
(=) Cuota diaria (salario diario)	\$42.11

2. Determinación de las prestaciones devengadas en el último año de servicios (finiquito anual)

a) Cálculo de la parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha de la terminación de la relación laboral.

Cuota diaria	\$42.11
(x) Días de aguinaldo a que tiene derecho el trabajador	15
(=) Aguinaldo anual	\$631.65
(/) Días del año	365
(=) proporción de aguinaldo	1.73
(x) días laborados en 2004	233
(=) <i>Parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha de la renuncia voluntaria.</i>	403.09

b) Cálculo de la parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha de terminación de la relación laboral.

Cuota diaria	\$42.11
(x) Días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador	6
(=) Importe total de vacaciones	\$252.66
(/) Días del año	365
(=) proporción de vacaciones	0.6922
(x) días laborados en 2004	233
(=) Parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha de la renuncia voluntaria.	\$161.29

- c) Cálculo de la parte proporcional de prima vacacional devengada a la fecha de la terminación de la relación laboral.

Parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha de la \$161.29

(x) Porcentaje de la prima vacacional pactada	0.25
(=) Parte proporcional de la prima vacacional devengada	40.32

- d) Determinación del monto que por concepto de prestaciones devengadas percibirá el trabajador:

Salarios devengados y no pagados	\$0.00
(+) Parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha d	\$403.09
(+) Parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha d	\$161.29
(+) Parte proporcional de prima vacacional devengada	\$ 40.32
(=) Total de prestaciones devengadas por el trabajador a	\$604.70

Determinación del impuesto a retener en indemnización por renuncia voluntaria.

De conformidad con el artículo 109- fracción XI de la Ley, esta exenta del ISR la parte del aguinaldo que no exceda a 30 días de salario mínimo del área geográfica del trabajador. Esto será siempre que le aguinaldo lo reciban los trabajadores de sus patrones durante un año calendario y que sea otorgado en forma general para todos los trabajadores.

S.M.G.Z. X 30 = Parte exenta de aguinaldo

Además de acuerdo al artículo 109 fracción XI, no se pagará ISR, por las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario en forma general; hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador.

S.M.G.Z. X 15 = Parte exenta de primas vacacionales.

Existen dos maneras de calcular la retención del I.S.R. a los trabajadores por la parte gravable de sus ingresos de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional. Estas dos formas de cálculo son las siguientes:

Conforme al párrafo dos del artículo 113 y el artículo 109-FIX de la LISR, el impuesto a retener se calculará aplicando a la totalidad de ingresos gravables obtenidos por el trabajador en el mes. Las tarifas de ISR, subsidio y crédito al salario; pero en este procedimiento perjudica al trabajador; porque al acumular en un solo mes todos los pagos anuales de aguinaldo, Primas vacacionales; además de los ingresos propios del mes, se elevan mucho los ingresos y por ende el impuesto a retener.

Esto es injusto; porque se trata de ingresos que le trabajador ganó en el transcurso de todo el año, no en un solo mes, por lo tanto, se recomienda la retención optativa del artículo 142 del nuevo reglamento de la Ley del ISR.

El cuarto párrafo del artículo 113 de la Ley del ISR, nos autoriza para usar la opción que señala el artículo 142 del Reglamento de dicha ley, para calcular

Salarios devengados y no pagados	\$0.00
(+) Parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha d	\$403.09
(+) Parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha d	\$161.29
(+) Parte proporcional de prima vacacional devengada	\$ 40.32
(=) Total de prestaciones devengadas por el trabajador a	\$604.70

e) Determinación de las partes exentas de aguinaldo y prima vacacional de las prestaciones.

Parte exenta de aguinaldo:	42.11 X 30 =	1,263.30
Parte gravada de prima vacacional	42.11 X 15 =	631.65
Totales		1,894.95

f) Determinación del impuesto a retener:

Total de prestaciones	604.70
Parte exenta	1,894.95
Parte gravada	0.00
Impuesto a retener	0.00

CONCLUSIONES.

De acuerdo a los objetivos planteados, se concluye lo siguiente:

- 1) El conocimiento de las materias laboral y fiscal permite resolver adecuadamente los problemas que se presentan en la extinción de las relaciones individuales de trabajo.
- 2) La contratación de personas bajo la figura de una relación laboral implica la observancia y cumplimiento de distintos deberes que el patrón tendrá que asumir. Así, el primer deber por cumplir consiste en formalizar por escrito el vínculo laboral, mediante el contrato de trabajo que contendrá los términos y condiciones en que se desarrollará la prestación del servicio, tales como: el tipo de relación, el lugar y duración de la jornada, el monto del salario, y demás prestaciones y deberes que convengan al trabajador y el patrón.

En el momento que el vínculo laboral llegara a su término, por la decisión de alguna de las partes, ya sea justificando su proceder con alguna de las causales citadas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, o bien al presentarse los supuestos que se indican en los artículos 53 y 434 de la ley.

- 3) Al terminar la relación laboral, el trabajador tiene derecho a que se le paguen distintas prestaciones, tales como salarios devengados no cobrados, finiquito e indemnizaciones, Etc. El finiquito es aplicable en los casos de despidos por causa justificada, señaladas en el artículo 47 de la LFT, y en la terminación de las relaciones laborales a que hace referencia el artículo 53 de la misma ley; dicho finiquito está integrado por los siguientes conceptos: 1) Salarios devengados, 2) parte proporcional del aguinaldo, 3) parte proporcional de vacaciones y prima vacacional, en su caso, 4) otras prestaciones que estén comprendidas en el contrato individual de trabajo y, 5) En los casos que proceda, la prima de antigüedad.

La indemnización por despido, señalada en el artículo 123, fracción XXIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone que el patrón que despidiera a un trabajador sin causa justificada, está obligado a elección del propio trabajador a: a) cumplir con el contrato, o b) indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Pero si opta por solicitar su reinstalación de su empleo, en términos del artículo 49 de la LFT el empleador tiene la potestad de consentir o no tal petición, cuando el trabajador despedido tenga una

antigüedad menor de un año; sea de confianza, proporcione servicio doméstico; o bien, sea eventual, el patrón quedará eximido de la obligación de cumplir con el contrato celebrado, mediante el pago de la indemnización señalada en el artículo 50 de la Ley Laboral.

- 4) La Ley del Impuesto sobre la Renta en la fracción X del artículo 109 de la ley del ISR establece que estarán exentos los ingresos que obtenga una persona que ha estado sujeta a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones hasta por el equivalente a 90 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al contribuyente. La fracción de más de seis meses se considerará como un año completo y los años que se deberán tomar como base para calcular los ingresos exentos, son los determinados para los pagos por retiro.

Al pagarle a un trabajador su retiro debe retenérsele el impuesto sobre la renta correspondiente. El antepenúltimo párrafo del artículo 113 de la LISR establece que: 1) Cuando los pagos por retiro son mayores al último sueldo mensual ordinario, se efectuará la retención aplicando a los ingresos totales una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo, 2) Cuando los pagos por retiro son menores al último sueldo mensual ordinario; efectuarán la retención aplicándoles la tarifa del artículo 113.

De acuerdo al artículo 112 de la LISR, se calculará el impuesto anual del ejercicio de los ingresos por indemnización, de acuerdo a lo siguiente: 1) cuando la indemnización por separación sea superior al último sueldo mensual ordinario; primeramente, se determinará la parte gravada de los ingresos por indemnización, la parte exenta es una cantidad equivalente a 90 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio, la diferencia es el ingreso gravable por indemnización.

Al total de las percepciones, se restará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos y se calculará el impuesto correspondiente al total de las percepciones acumulables, obteniéndose una tasa que se aplicará al resto de la indemnización.

- 2) Cuando la indemnización por separación sea inferior al último sueldo mensual ordinario, a la base gravable se calculará el impuesto de acuerdo al artículo 177.

BIBLIOGRAFIA

1. Códigos y Leyes.

- i) *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*, Ed. Porrúa 2002, México.
- ii) *Ley Federal del Trabajo.*, Ed. Porrúa, 2004, México.
- iii) *Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.*, Ed. Porrúa, 2004, México.
- iv) *Ley del Impuesto sobre la Renta.* Tax Editores Unidos, S.A. de C.V., 2004, México.

2. Libros, Manuales y Tesis.

- i) *Baena Paz Guillermina María Eugenia, Tesis en 30 días*, Ed. Editores Mexicanos Unidos, 2003, México, 20ª. Reimpresión.
 - a. Báez Martínez Roberto, *Principios Básicos de Derecho del Trabajo*. Ed. PAC, S.A. de C.V.
 - b. Bermúdez Cisneros Miguel. *Curso de Derecho de Trabajo*. Ed. Español Cárdenas, 1995, México
 - c. Briceño Ruiz Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1980, 15ª. Edición.
- j) Creus Gary Pedro Valentín. *Laboral, la práctica jurídico – administrativa*. Ed. Gasca Sisco. México, 2000.
 - a. De Buen Lozano Néstor, *Derecho del Trabajo, Tomo II*, Ed. Porrúa, S.A., México, 2000
 - b. De Buen Lozano Néstor. *Derecho del Trabajo, Tomo I.*, Ed. Porrúa, México, 2001
 - c. De la Cueva, Mario. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1971.
 - d. De la Torre Francisco. *Introducción a ala Legislación Laboral*. Ed. McGraw Hill. México 1993
 - e. Del Rivero Medina Jorge. *Guía para calcular liquidaciones laborales*, Ed. Tax Editores Unidos, México, 2003

- f. Elizondo López Arturo, *Metodología de la Investigación Contable*, Ed. ECASA, 1993, México, 1ª. Edición.
- g. Euquerio Guerrero. *Manual del Trabajo*, Ed. Porrúa, S.A., 1980, México, 11ª. Edición.
- h. Guías de estudio, segundo grado, Ciencias Sociales, Ed. SEP., México, 1986, 2ª. Reimpresión.
- i. Hernández y Rodríguez Sergio. *Fundamentos de Administración*. Ed. McGraw Hill 1992, México, 3ª. Edición.
- j. Iturriaga Bravo Luis. *Estudio práctico del régimen fiscal de los sueldos y salarios.*, Ed. ISEF, México, 2004,
- k. Olvera Quintero Jorge. *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa, S.A., México, 2001
- l. Ramírez Fonseca Francisco. *El Despido, comentarios y jurisprudencia*, Ed. Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México, 1979

- m. Sandoval Vázquez Juan Ángel. *Laboral, la práctica jurídico – administrativa*. Ed. Gasca Siccó. México 2000.
- n. Santos Azuela Héctor. *Elementos de Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, S.A., México, 1994
- o. Silvestre Méndez José. *Problemas Económicos de México*, McGraw. Hill, 2001
- p. Solana Rivero Manuel. *Manual de mis prestaciones y derechos laborales*, Ed. ECAFSA, México, 2000
- q. Vermont Arana David Jesús. *Laboral, la práctica jurídico – administrativa*. Ed. Gasca Siccó. México 2000.

3. Revistas Especializadas.

- k) *Notas Fiscales No.102. Mayo 2004*. Ed. Grupo Editorial Hess. México 2004.
- a. *Notas Fiscales No.92. Julio 2003*. Ed. Grupo Editorial Hess. México 2003
- b. *Notas Fiscales No.97. Diciembre 2003*. Ed. Grupo Editorial Hess. México 2003
- c. *Práctica Fiscal, Laboral y Legal - Empresarial. 3ª. Decena, Enero del 2004*. Ed. Tax Editores Unidos, S.A. de C.V. México 2004
- d. *Práctica Fiscal, Laboral y Legal - Empresarial. 3ª. Decena, Septiembre del 2000*. Ed. Tax Editores Unidos, S.A. de C.V. México 2000

ANEXOS

- I. Formatos de Contratos Laborales:
 - a) Contrato Individual de trabajo por tiempo indeterminado.
 - b) Contrato Individual de trabajo por tiempo determinado.

- II. Formatos utilizados para la terminación de las relaciones laborales por mutuo acuerdo
 - a) Modelo de renuncia firmada y ratificada por el trabajador que incluye además su huella digital.
 - b) Convenio en el que se da por terminado el contrato de relación laboral.
 - c) Modelo de recibo de finiquito para dar terminada la relación laboral.
 - d) Modelo de Convenio de pago anticipado de prima de antigüedad.

- III. Tarifas para las retenciones y cálculos del año 2003 - 2005.
 - a) Para la retención del ISR por un mes de salario.
 - b) Tarifas para calcular el impuesto del ejercicio 2003.
 - c) Salarios mínimos generales diarios por zona geográfica hasta el año 2005.

- IV. Reformas Fiscales 2005.
 - a) Ley del Impuesto sobre la Renta.

ANEXOS

I. Formatos de Contratos Laborales.

a) Contrato Individual de trabajo por tiempo indeterminado.

Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Indeterminado que celebran por una parte la Sra. _____ a quien en lo sucesivo se le denominará "La Empresa", y por otra la Sra. _____ a quien en lo sucesivo se le denominará "El Trabajador", al tenor de las declaraciones y cláusulas siguientes

DECLARACIONES

"La Empresa" manifiesta:

I. Ser una persona _____, constituida conforme a leyes del país, como se acredita con el instrumento notarial No. _____ pasado ante la fe del Notario Público No. _____ el Lic. _____, así como estar representada en el presente contrato por el _____, en su carácter de _____ de esta empresa.

"El Trabajador" declara:

II. Llamarse como queda escrito y ser de nacionalidad _____, tener _____ años de edad, estado civil _____ con domicilio particular en _____

III. Que tiene capacidad y las aptitudes necesarias para desarrollar el trabajo origen de este contrato.

IV. Estar de acuerdo en desempeñar su actividad conforme a las disposiciones establecidas en este contrato.

CLAUSULAS

PRIMERA. La Empresa contrata a El Trabajador por tiempo indeterminado conforme lo establece el Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, para que preste sus servicios con el puesto y/o categoría de _____.

SEGUNDA. Las partes acuerdan que la prestación de los servicios de El Trabajador consistirá en:
_____.

TERCERA. El Trabajador se obliga a prestar sus servicios en el domicilio de La Empresa o en cualquier otro lugar que esta le indique dentro del Distrito Federal y/o en cualquier otra entidad de la República Mexicana.

CUARTA. Las partes convienen en que la duración jornada semanal de trabajo será de ____ horas semanales, quedando distribuida de _____ a _____ de acuerdo al siguiente horario:

De las _____ a las _____ horas y

De las _____ a las _____ horas.

Los días de descanso corresponden a los días _____ pudiendo ser cambiada la jornada semanal excedente a cualquier día de descanso a los requerimientos de La Empresa.

QUINTA: EL Trabajador deberá presentarse diaria y puntualmente a sus labores en el horario establecido a firmar las listas de asistencia acostumbradas, en caso de retraso o falta de asistencia injustificada, La Empresa podrá imponerle la corrección disciplinaria que se contemple en Reglamento Interior de Trabajo.

SEXTA: El Trabajador recibirá un salario _____ de _____

Mismo que le será cubierto por la Empresa en el domicilio de esta o en su caso en el lugar donde preste sus servicios, los días _____ de cada _____ en el cual se incluirá la parte proporcional correspondiente a los séptimos días y 7º días de descanso obligatorio de cada periodo devengado.

Del mismo modo El Trabajador esta de acuerdo a que la Empresa le realice por cuenta de este las deducciones legales correspondientes, y las que se refiere al pago de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.

SEPTIMA. El Trabajador únicamente podrá laborar tiempo extraordinario, cuando La Empresa por conducto de sus representantes lo indique y medie orden por escrito en donde se precise él o los días y el horario en que se desempeñará la misma.

OCTAVA. El Trabajador disfrutará de un aguinaldo anual de 15 días de salario por el tiempo de los servicios prestados a La Empresa en dicho período.

NOVENA. El Trabajador disfrutará de un período vacacional anual proporcional de 6 días por el primer año de servicios incrementándose en **dos días por cada año subsecuentemente hasta el cuarto año, a partir del cual por cada cinco años dos días**, con pago de prima vacacional del **25%** sobre la cantidad que le corresponde por el período.

DECIMA. El Trabajador se obliga a participar en todos los cursos de capacitación y adiestramiento que La Empresa le indique para el mejor desarrollo de sus aptitudes y conocimiento, mismos que pudiesen llevarse a cabo durante o fuera de la jornada de trabajador.

DECIMA PRIMERA. El Trabajador se obliga en los términos de la fracción X del Artículo 134, de la Ley Federal de Trabajo, a someterse a los reconocimientos y exámenes médicos necesarios que La Empresa le indique.

DECIMA SEGUNDA. El Trabajador se obliga a observar y respetar las disposiciones de este contrato y del Reglamento Interior de Trabajo que rigen en La Empresa.

DECIMA TERCERA. Las partes acuerdan que en lo no previsto por este contrato, regirán las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo, así como por el Reglamento Interior de Trabajo, formulado por La Empresa y sus trabajadores.

Leído que fue el presente contrato por quienes en este intervienen, lo ratifican y firman en todas y cada una de sus partes a su entera conformidad por triplicado, entregándose copia del mismo a El Trabajador para los fines legales que a este convengan.

_____, Estado de México a ____ de _____.

EL TRABAJADOR	LA EMPRESA
TESTIGO	TESTIGO

b) Contrato Individual de trabajo por tiempo determinado.

Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado que celebran por una parte él (la) **C.** _____, a quien en lo sucesivo se denominará **"El (la) trabajador (a)"**, y por la otra _____ a la que en adelante se denominará **"La Empresa"** conforme a las siguientes declaraciones y cláusulas.

DECLARACIONES

I. _____, en su carácter de patrón declara:

Ser una persona física constituida conforme a leyes del país, y con domicilio en _____, así como estar representado en el presente contrato por él (la) _____, quien funge bajo el carácter de propietario de la "Empresa".

II. Por su parte, el trabajador manifiesta:

Llamarse como ha quedado escrito y ser de nacionalidad _____, tener ___ años de edad, ser su estado civil _____ así como estar calificado para prestar los servicios requeridos por la "Empresa".

CLAUSULAS

PRIMERA. "La Empresa" contrata a "El Trabajador" por tiempo determinado y por un período de _____, mismo que queda comprendido del día _____, para que preste sus servicios con el puesto y/o categoría de _____.

Asimismo, se ratifica desde ahora que las labores en mención tienen el carácter de temporales, toda vez que en el término de duración de este contrato puede llevarse su realización total.

SEGUNDA. "La Empresa" comunica al trabajador que la temporalidad del presente contrato obedece a que la naturaleza del trabajo que lo origina así lo exige, toda vez que las labores consisten en: _____.

TERCERA. El presente contrato obliga a lo expresamente pactado, y por lo tanto la duración del mismo será estrictamente lo que señala la Cláusula Primera, por lo que al vencerse su término, las partes lo darán por concluido en forma definitiva como lo establecen los artículos 31, 35,37, fracción III, y demás relativos y aplicables de la Ley Federal de Trabajo, sin ninguna responsabilidad para cualquiera de las partes.

CUARTA: "El Trabajador" se obliga a prestar sus servicios en el domicilio de La Empresa o en cualquier otro lugar que esta le indique dentro del Distrito Federal y/o en cualquier otra entidad de la República Mexicana.

QUINTA. Las partes convienen en que la duración jornada semanal de trabajo será de ___ horas semanales, quedando distribuida de lunes a sábado de acuerdo al siguiente horario ___ a ___, con descanso los días _____.

SEXTA: "El Trabajador" recibirá un salario \$ _____ (_____), mismo que le será cubierto por "La Empresa" en el domicilio de esta o en su caso en el lugar donde preste sus servicios, los días **domingos** de cada **semana** en el cual se incluirá la parte proporcional correspondiente a los séptimos días y 7º.días de descanso obligatorio de cada periodo devengado. Del mismo modo El Trabajador esta de acuerdo a que la Empresa le realice por cuenta de este las deducciones legales correspondientes, y las que se refiere al pago de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.

SEPTIMA. "El Trabajador" no podrá laborar tiempo extraordinario, sin previa autorización por escrito que "La Empresa" le otorgue, por conducto de sus representantes.

OCTAVA. "El Trabajador" disfrutará de un aguinaldo anual de 15 días de salario por el tiempo de los servicios prestados a "La Empresa" en dicho período.

NOVENA. "El Trabajador" disfrutará de un período vacacional anual proporcional de 6 días por el primer año de servicios incrementándose en **dos días por cada año subsecuentemente hasta el cuarto año, a partir del cual por cada cinco años dos días**, con pago de prima vacacional del **25%** sobre la cantidad que le corresponde por el período.

DECIMA. "El Trabajador" se obliga a participar en todos los cursos de capacitación y adiestramiento que "La Empresa" le indique para el mejor desarrollo de sus aptitudes y conocimiento, mismos que pudiesen llevarse a cabo durante o fuera de la jornada de trabajador.

DECIMA PRIMERA. "El Trabajador" se obliga en los términos de la fracción X del Artículo 134, de la Ley Federal de Trabajo, a someterse a los reconocimientos y exámenes médicos necesarios que "La Empresa" le indique.

DECIMA SEGUNDA. "El Trabajador" se obliga a observar y respetar las disposiciones de este contrato y del Reglamento Interior de Trabajo que rigen en "La Empresa".

DECIMA TERCERA. Las partes contratantes manifiestan en términos de lo dispuesto en el artículo 39 de la multicitada Ley Laboral, estar de acuerdo en que si vencido el término fijado en la cláusula primera subsistiera la materia de trabajo, la relación laboral se prorrogará únicamente por el tiempo que derive de dicha circunstancia, y consecuentemente terminará ésta, terminará también el contrato y/o relación individual de trabajo existente entre las partes contratantes.

DECIMA CUARTA. Las partes acuerdan que en lo no previsto por este contrato, regirán las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo, así como por el Reglamento Interior de Trabajo, formulado por "La Empresa" y sus trabajadores.

Leído que fue el presente contrato por quienes en este intervienen, lo ratifican y firman en todas y cada una de sus partes a su entera conformidad por triplicado, entregándose copia del mismo a El Trabajador para los fines legales que a este convengan.

_____, a los ____ días del mes de _____ del Dos mil __.

EL TRABAJADOR	LA EMPRESA
TESTIGO	TESTIGO

II. Formatos utilizados para la terminación de las relaciones laborales por mutuo acuerdo

a) Modelo de renuncia firmada y ratificada por el trabajador que incluye además su huella digital.

A _____ de _____ de 2001

Representante Legal del patrón.

Presente.

Por este medio, manifiesto que por así convenir a mis intereses personales, con esta fecha y con carácter de irrevocable presento mi renuncia al cargo que venía desempeñando.

Asimismo, les hago saber que es mi voluntad libre, irrevocable y espontánea dar por terminada la relación laboral que me unía con _____ en los términos del artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo en vigor, manifiesto que durante el tiempo que preste mis servicios no sufrí accidente o enfermedad de trabajo alguna, y me encuentro al corriente del pago de todas y cada una de las prestaciones a las que tengo derecho, derivadas de la ley y de mi contrato de trabajo, tales como: salarios ordinarios y extraordinarios cuando los hubo; séptimos días, días festivos, prima de antigüedad y en general a todas y cada una de las prestaciones a las que legal o contractualmente tuve derecho, mencionadas en forma enunciativa, mas no limitativa; por lo que en este acto otorgo el más amplio finiquito que en derecho proceda, no reservándome acción o derecho alguno que ejercer en contra de la empresa o de quien sus intereses realmente represente.

Agradezco las atenciones que tuvieron conmigo durante el tiempo que labore en la empresa y me reitero como su atento y seguro servidor.

Atentamente

Ratifico

Firma del trabajador

Firma del trabajador.

Huella digital del trabajador

b) Convenio en el que se da por terminado el contrato de relación laboral.

Convenio que celebran por una parte el Sr. _____ quien ostenta como representante legal y quien en lo posterior se le denominará el patrón y por la otra el Sr. _____, quién en lo posterior se le denominará trabajador y quien ha venido prestando sus servicios para el Sr. _____ con la categoría de _____ al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. El Sr. _____ comparece por su propio derecho y manifiesta que es su voluntad dar por terminada la relación de trabajo que lo ligaba a la empresa antes mencionada con la categoría de _____ en los términos del artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA. La empresa _____, está conforme con la relación de trabajo con los términos expresados por la legislación laboral vigente y manifiesta que éste le corresponde la cantidad de \$ _____ (_____.) por las prestaciones derivadas de su relación de trabajo, que se desglosan en la liquidación correspondiente que se anexa al presente convenio.

TERCERA. El trabajador _____ que está conforme al pago que le hace la empresa _____ por todas y cada una de las prestaciones derivadas de su relación de trabajo y que da por concluida la relación laboral por su propia voluntad en los términos expresados en las cláusula primera del presente por así convenir a sus intereses personales, no reservándose acción o derecho alguno que ejercitar, ya sea por la vía civil, penal, mercantil o de cualquier otra índole jurídica, en lo presente o en lo futuro en contra de la empresa Sr. _____, asimismo manifiesta que jamás sufrió riesgo o accidente de trabajo alguno, otorgando el más amplio finiquito que en derecho proceda.

El presente convenio se celebra el día _____ de _____ del 200_ y lo firman al calce los celebrantes ante la presencia de dos testigos, extendiéndose por triplicado para cada uno de los que suscriben.

Patrón

Trabajador.

Firma

Huella digital.

Testigo

c) Modelo de recibo de finiquito para dar terminada la relación laboral.

Recibí de el C. _____ , la cantidad abajo adscrita en virtud de que en esta fecha, renuncio voluntariamente al trabajo que venia desempeñando para esta empresa, quien me ha cubierto las cantidades abajo detalladas que me correspondieron de mi contrato individual de trabajo, de la ley laboral y en que la que se incluyen sueldos ordinarios y extraordinarios, entre otras la prestación derivada del artículo 162, , vacaciones, prima vacacional, salarios devengados, séptimos días, utilidades, etc. Habiendo recibido los beneficios del seguro social, del Infonavit y del SAR y al no haber recibido ni sufrido enfermedad profesional ni accidente de trabajo, otorgo a la ciudadana y a quien sus derechos represente el finiquito mas amplio que en derecho proceda, sin reserva de acción o derecho alguno que hacer valer en su contra.

Salario diario: _____ \$

Numero de días trabajados:

Periodo de laborado:

Parte proporcional de aguinaldo _____ \$

Importe de los días de vacaciones que me corresponden

Parte proporcional de vacaciones

Prima vacacional

S u m a s

Son (_____ MN.)

_____ a _____ de _____ del 200 _____.

C. _____.

RATIFICO EL CONTENIDO.

FIRMA DEL PRESENTE.

C. _____

d) Modelo de Convenio de pago anticipado de prima de antigüedad,

Convenio Laboral de naturaleza individual de pago de "prima de antigüedad " celebrado entre el trabajador_____ y la empresa _____ representada en este acto por _____, quienes en lo sucesivo se denominaran "trabajador" y "patrón", respectivamente y ambos como "las partes " y que se sujetan bajo los siguientes antecedentes y cláusulas:

ANTECEDENTES

1. El "TRABAJADOR"_____se identifica con el documento consistente en _____ donde consta su fotografía, nombre y firma.
2. El representante patronal acredita su personalidad con el documento consistente en _____.
3. "LAS PARTES" manifiestan haber celebrado un Contrato Individual de Trabajo verbal (o escrito) con fecha_____.
4. Que a partir de esta fecha mencionada en el antecedente que precede "EL TRABAJADOR" ha prestado ininterrumpidamente sus servicios para el "PATRON" hasta el día de hoy, siendo su puesto actual el de _____.
5. Manifiestan "LAS PARTES" que el salario por día que consideran como base para cuantificar la prima de antigüedad que se liquida con fundamento en el artículo 162, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, será la cantidad de \$ _____.

CLAUSULAS.

PRIMERA. "LAS PARTES" reconocen mutuamente la personalidad con que suscriben el presente contrato.

SEGUNDA. "LAS PARTES" manifiestan que el único objeto del presente contrato es que el "PATRON" liquide al "TRABAJADOR" la prima de antigüedad sin terminar, suspender o modificar la relación contractual existente.

TERCERA. Con base en la antigüedad y salario mencionados en los antecedentes 3º. Y 5º. Del contrato, o sea ____ años de servicio y salario de \$ ____ a razón de 12 días por año, en términos del artículo 162, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo dan como resultado ____ días de prima de antigüedad que multiplicado por el salario anterior arrojan un total de \$ ____ como importe de dicha prestación.

CUARTA. El "PATRON" exhibe el importe total mencionado en cheque de la cuenta No. ____ del banco ____ (o efectivo), solicitando a esta junta certifique su entrega y recibo.

QUINTA. "LAS PARTES" manifiestan que su contrato individual de trabajo existente continuará en los mismos términos y condiciones que lo tienen pactado, con la salvedad y a consecuencia del pago que se efectúa que la prestación de prima de antigüedad en el futuro se cuantificará única y exclusivamente a partir de esta fecha de ingreso del "TRABAJADOR" para efectos de su "PRIMA DE ANTIGÜEDAD" que se genere con posterioridad.

SEXTA. Toda vez que la prestación que se paga está gravada por las leyes fiscales, el "PATRON" retiene al "TRABAJADOR" por concepto del ISR la cantidad de \$ ____.

SÉPTIMA. "LAS PARTES" solicitan a esta Junta de Conciliación y Arbitraje con apoyo en los artículos 33,162,987 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo se sirva aprobar el presente convenio en todo su clausulado, ya que no es contrario a la moral ni a la ley, ni tampoco contiene renuncia de derechos del "TRABAJADOR", y en su oportunidad se sirva ordenar el archivo del presente expediente como asunto concluido.

Las partes contratantes ratifican todo su clausulado en la ciudad de ____ a los ____ día de ____ de 200__.

PATRON

TRABAJADOR

III. Tarifas para las retenciones y cálculos del año 2004.

a) Para la retención del ISR por un mes de salario.

Publicadas en el Diario Oficial de la Federación 8 – Marzo - 2004.

I. Tarifa aplicable a pagos mensuales.

Limite Inferior	Limite Superior	Cuota Fija	% para aplicarse al excedente del lim. Inf.
0.01	439.19	0.00	3.00
439.20	3,727.68	13.17	10.00
3,727.69	6,551.06	342.02	17.00
6,551.07	7,615.32	822.01	25.00
7,615.33	9,117.62	1,088.07	32.00
9,117.63	En adelante	1,568.80	33.00

II. Tarifa para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa de la fracción I.

Limite Inferior	Limite Superior	Cuota Fija	% subsidio s/ impuesto marginal
0.01	439.19	0.00	50.00
439.20	3,727.68	6.59	50.00
3,727.69	6,551.06	171.02	50.00
6,551.07	7,615.32	410.97	50.00
7,615.33	9,117.62	544.04	50.00
9,117.63	9,117.62	784.39	40.00
18,388.93	28,983.47	2,008.22	30.00
28,983.48	En adelante	3,088.86	0.00

III. Tarifa para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa de la fracción I.

Para ingresos de \$	Hasta Ingresos de \$	Crédito al Salario mensual
0.01	1,566.14	360.35
1,566.15	2,306.05	360.19
2,306.06	2,349.16	360.19
2,349.17	3,074.67	360.00
3,074.68	3,132.24	347.74
3,132.25	3,351.52	338.61
3,351.53	3,936.39	338.61
3,936.40	4,176.34	313.62
4,176.35	4,723.70	287.62
4,723.71	5,511.00	260.85
5,511.01	6,298.27	224.47
6,298.28	6,535.93	192.66
6,535.94	En adelante	157.41

b) Tarifas para calcular el impuesto del ejercicio 2003.

Tarifas publicadas en el diario oficial de la federación del 4 de febrero de 2004

1. Tarifa establecida en los artículos 141 y 141-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente en 1991, adecuada con la reforma para 2002, aplicable para el cálculo del impuesto correspondiente al ejercicio de 2003, actualizada al 31 de diciembre de 2001.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	6,108.24	0.00	3.00
6,108.25	51,839.16	183.84	10.00
51,839.17	91,101.48	4,756.56	17.00
91,101.49	105,902.16	11,431.32	25.00
105,902.17	126,793.20	15,126.96	32.00
126,793.21	En adelante	21,799.32	34.00

Tabla para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa del numeral 1

Límite inferior	Límite superior	Subsidio fiscal	
		Por ciento de subsidio sobre cuota fija	Por ciento de subsidio sobre impuesto marginal
\$	\$	%	%
0.01	6,108.24	40.00	40.00
6,108.25	51,839.16	40.00	34.80
51,839.17	91,101.48	35.00	26.40
91,101.49	105,902.16	30.00	13.60
105,902.17	126,793.20	26.00	3.20
126,793.21	403,057.08	19.00	2.50
403,057.09	En adelante	5.60	0.00

2. Tarifa actualizada del impuesto correspondiente al ejercicio de 2003

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,270.20	0.00	3.00
5,270.21	44,732.10	158.07	10.00
44,732.11	78,612.70	4,104.20	17.00
78,612.71	91,383.85	9,864.06	25.00
91,383.86	109,411.33	13,056.85	32.00
109,411.34	220,667.02	18,825.55	33.00
220,667.03	En adelante	55,539.97	34.00

Tabla para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa del numeral 2

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento de subsidio sobre impuesto marginal
\$	\$	\$	%
0.01	5,270.20	0.00	50.00
5,270.21	44,732.10	78.97	50.00
44,732.11	78,612.70	2,052.13	50.00
78,612.71	91,383.85	4,931.66	50.00
91,383.86	109,411.33	6,528.36	50.00
109,411.34	220,667.02	9,412.62	40.00
220,667.03	347,801.60	24,098.64	30.00
347,801.61	En adelante	37,066.27	0.00

3. Tarifa integrada para el cálculo del impuesto correspondiente al ejercicio de 2003

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,270.20	0.00	1.50
5,270.21	44,732.10	79.10	5.00
44,732.11	78,612.70	2,052.07	8.50
78,612.71	91,383.85	4,932.40	12.50
91,383.86	109,411.33	6,528.49	16.00
109,411.34	220,667.02	9,412.93	19.80
220,667.03	347,801.60	31,441.33	23.80
347,801.61	En adelante	61,699.36	34.00

c) Salarios mínimos generales diarios por zona geográfica hasta el año 2005.

SALARIO MINIMO GENERAL (DIARIO)				
AÑO	PERIODO DE VIGENCIA	ZONA A	ZONA B	ZONA C
2005	A PARTIR DE 1° DE ENERO	46.80	45.35	44.05
2004	A PARTIR DE 1o. DE ENERO	45.24	43.73	42.11
2003	A PARTIR DE 1o. DE ENERO	43.65	41.85	40.30
2002	A PARTIR DE 1o. DE ENERO	42.15	40.10	38.30
2001	A PARTIR DE 1o. DE ENERO	40.35	37.95	35.85
2000	A PARTIR DE 1o. DE ENERO	37.90	35.10	32.70
1999	A PARTIR DE 1o. DE ENERO	34.45	31.90	29.70
1998	DEL 3 AL 31 DE DICIEMBRE	34.45	31.90	29.70
	A PARTIR DE 1o. DE ENERO AL 2 DE DICIEMBRE	30.20	28.00	26.05
1997	DEL 1o. DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE	26.45	24.50	22.50
	03 AL 31 DICIEMBRE	26.45	24.50	22.50
1996	01 ABRIL AL 2 DE DICIEMBRE	22.60	20.95	19.05
	01 ENERO AL 31 DE MARZO	20.15	18.70	17.00
1995	04 DICIEMBRE AL 31 DE DICIEMBRE	20.15	18.70	17.00
	01 ABRIL AL 3 DE DICIEMBRE	18.30	17.00	15.44
	01 ENERO AL 31 DE MARZO	16.34	15.18	13.79

IV. Reformas Fiscales 2005.

a) Ley del Impuesto sobre la Renta.

Artículo 113. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

La retención se calculará disminuyendo del salario bruto obtenido en un mes de calendario, la exclusión general. Al resultado obtenido se le aplicará la siguiente:

Tarifa

Límite inferior \$	Límite superior \$	Cuota fija \$	Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior %
0.01	416,666.67	0.00	25.00
416,666.68	En adelante	104,166.67	28.00

Para los efectos de este Capítulo se considera exclusión general la suma de los ingresos de prestaciones de previsión social exentos a que se refieren las fracciones I, II, III, V, VI, VIII, X y XI del artículo 109 de esta Ley o la cantidad de \$6,333.33, según corresponda.

Asimismo, se considera salario bruto a la totalidad de los ingresos percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado y los que esta Ley asimila a dichos ingresos, y demás prestaciones que deriven de una relación laboral.

.....

Quienes hagan las retenciones a que se refiere este artículo, antes de efectuar la disminución que se hubiera elegido en los términos del segundo párrafo de este precepto, deberán deducir del salario bruto obtenido en el mes de calendario, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por

la prestación de un servicio personal subordinado que, en su caso, hubieran retenido en el mes de calendario de que se trate, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

.....

Los contribuyentes que presten servicios subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención, de conformidad con el penúltimo párrafo del artículo 118 de esta Ley, y los que obtengan ingresos provenientes del extranjero por estos conceptos, calcularán su pago provisional en los términos de este precepto y lo enterarán a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

Para los efectos de determinar el salario bruto a que se refiere el segundo párrafo de este artículo y el segundo párrafo del artículo 116 de esta Ley, no se incluirán los ingresos a que se refieren las fracciones IV, VII y XIII del artículo 109 de la misma, siempre que se cumplan con los requisitos establecidos en dicho precepto legal.

Artículo 114. (Se deroga).

Artículo 115. (Se deroga).

Artículo 116.

El impuesto anual se determinará disminuyendo del salario bruto obtenido en un año de calendario, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año de calendario y la exclusión general elevada al año, en el caso de que se hubiera optado por aplicar las prestaciones exentas, se disminuirá el monto percibido en el año por concepto de dichas prestaciones. Al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del artículo 177 de esta Ley. Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente se acreditará el importe de los pagos provisionales efectuados en los términos del artículo 113 de esta Ley.

La disminución del impuesto local a que se refiere el párrafo anterior, la deberán realizar las personas obligadas a efectuar las retenciones en los términos del artículo 113 de esta Ley, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

.....

- a) Hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1 de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1 de diciembre del año por el que se efectúe el cálculo.
-

Artículo 117.

- II. Comunicar por escrito al empleador que les aplique la exclusión general a que se refiere el segundo párrafo del artículo 113 de esta Ley, antes de que éste les haga el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados, la opción que en los términos de dicho artículo elija, la cual no podrá cambiarse en el mismo ejercicio. Cuando el contribuyente no manifieste cual opción elige, se entenderá que optó por la disminución de \$6,333.33, salvo tratándose de jubilados o pensionados, en cuyo caso, se entenderá que optó por la disminución de los ingresos de las prestaciones de previsión social exentos a que se refiere el tercer párrafo del artículo 113 de esta Ley.
-

- IV. Comunicar por escrito al empleador antes de que éste les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica la exclusión general a que se refiere el tercer párrafo del artículo 113 de esta Ley, a fin de que ya no se aplique nuevamente dicha exclusión.

Asimismo, los contribuyentes que además obtengan ingresos a los que se refiere la fracción III del artículo 109 de esta Ley, deberán comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, que percibe los ingresos a que se refiere este párrafo, a fin de que ya no se aplique la exclusión general a que se refiere el tercer párrafo del artículo 113 de esta Ley.

Artículo 118.

- I. Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 113 de esta Ley y entregar en efectivo los subsidios para el empleo y para la nivelación del ingreso, salvo cuando no se esté obligado a ello en los términos de las disposiciones legales que los regulan.

.....

- III. Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas, de retenciones efectuadas y del monto del impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que les hubieran deducido en el año de calendario de que se trate.

IV.

Asimismo, deberán solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les efectúa la exclusión general a que se refiere el tercer párrafo del artículo 113 de esta Ley, a fin de que ya no se aplique nuevamente dicha exclusión.

- V. Presentar, ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan entregado los subsidios para el empleo y para la nivelación del ingreso, en el año de calendario

anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.

- VIII. Presentar, ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas que hayan ejercido la opción a que se refiere la fracción VII del artículo 110 de esta Ley, en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.
- IX. Solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, la opción que en los términos del segundo párrafo del artículo 113 de esta Ley eligen para que les efectúe la exclusión general a que se refiere dicho precepto, la cual no podrá cambiarse en el mismo ejercicio. Cuando el contribuyente no comunique la opción que elige, el empleador aplicará la disminución de \$6,333.33.
-

Quedan exceptuados de las obligaciones señaladas en este artículo, los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, y los estados extranjeros.

Las personas que hagan los pagos por los conceptos a que se refiere la fracción III del artículo 109 de esta Ley, aplicarán la exclusión general de los ingresos de las prestaciones de previsión social exentas a que se refieren el tercer párrafo del artículo 113 de esta Ley, salvo que la persona que obtenga los ingresos a que se refiere este párrafo, le comunique por escrito que opta por la disminución de \$6,333.33.

Artículo 119. (Se deroga).

Artículo 172.

VII.

Los pagos que a la vez sean ingresos en los términos del Capítulo I del Título IV de esta Ley, se podrán deducir siempre que se cumpla con las obligaciones a que se refiere el artículo 118, fracciones I, II, V y VI de la citada Ley y las disposiciones que regulan los subsidios para el empleo y para la nivelación del ingreso, en su caso.

.....

XVI. Que tratándose de pagos efectuados por concepto de salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado a trabajadores que tengan derecho a los subsidios para el empleo y para la nivelación del ingreso, efectivamente sean entregados y se dé cumplimiento a los requisitos que se establecen en las disposiciones legales que los regulan, salvo cuando no se esté obligado a ello en los términos de las citadas disposiciones legales.

Artículo 173.

I.

Tampoco serán deducibles los subsidios para el empleo y para la nivelación del ingreso ni los accesorios de las contribuciones, a excepción de los recargos que el contribuyente hubiere pagado efectivamente, inclusive mediante compensación.

.....

Artículo 176.

VIII. Los pagos efectuados por concepto del impuesto local sobre ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

.....

Artículo 177. Las personas físicas calcularán el impuesto del ejercicio sumando, a los ingresos obtenidos conforme a los Capítulos I, III, IV, V, VI, VIII y IX de este Título, después de efectuar las deducciones autorizadas en dichos Capítulos, la utilidad gravable determinada conforme a las Secciones I o II del Capítulo II de este Título, al resultado obtenido se le disminuirá, en su caso, las deducciones a que se refiere el artículo 176 de esta Ley. A la cantidad que se obtenga se le disminuirán \$76,000.00 o en su caso, la cantidad por la que se haya optado en los términos del artículo 113 de esta Ley, en ningún caso la exclusión general excederá de la cantidad que resulte de disminuir a los ingresos obtenidos las deducciones autorizadas a que se refiere este párrafo. Al resultado obtenido se le aplicará la siguiente:

Tarifa

Límite inferior \$	Límite superior \$	Cuota fija \$	Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior %
0.01	5,000,000.00	0.00	25.00
5,000,000.01	En adelante	1,250,000.00	28.00

Para los efectos del párrafo anterior, tratándose de ingresos obtenidos conforme al Capítulo I de este Título, la cantidad que se deberá acumular a los demás ingresos del contribuyente será el salario bruto disminuido de los ingresos a que se refieren las fracciones IV, VII y XIII del artículo 109 de esta Ley, siempre que se cumplan con los requisitos establecidos en el citado artículo.

.....

En los casos en los que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad que se acredite en los términos de este artículo, únicamente se podrá solicitar la devolución o efectuar la compensación del impuesto efectivamente pagado o que le hubiera sido retenido. Para los efectos de la compensación a que se refiere este párrafo, el saldo a favor se actualizará por el periodo comprendido desde el mes inmediato anterior en el que se presentó la declaración que contenga el saldo a favor y hasta el mes inmediato anterior al mes en el que se compense.

.....

Disposiciones de Vigencia Temporal de la Ley del Impuesto sobre la Renta

ARTÍCULO DÉCIMO. Para los efectos de lo dispuesto en la Ley del Impuesto sobre la Renta, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- I. Para el ejercicio fiscal de 2005, se estará a lo siguiente:
 - a) Para los efectos del primer párrafo del artículo 10 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, se aplicará la tasa del 30%.
 - b) Cuando conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta se deba aplicar el factor de 1.3889, se aplicará el factor de 1.4286.
 - c) Cuando conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta se deban aplicar los factores de 0.3889 o 1.1628, se aplicarán los factores de 0.4286 o 1.1765, respectivamente.
 - d) Para los efectos del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en lugar de aplicar la tarifa contenida en dicho precepto, se aplicará la siguiente:

Tarifa

Límite inferior \$	Límite superior \$	Cuota fija \$	Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior %
0.01	416,666.67	0.00	25.00
416,666.68	En adelante	104,166.67	30.00

- e) Para los efectos del artículo 177 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en lugar de aplicar la tarifa contenida en dicho precepto, se aplicará la siguiente:

Tarifa

Límite inferior \$	Límite superior \$	Cuota fija \$	Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior %
0.01	5,000,000.00	0.00	25.00
5,000,000.01	En adelante	1,250,000.00	30.00

- II. Para el ejercicio fiscal de 2006, se estará a lo siguiente:

- a) Para los efectos del primer párrafo del artículo 10 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, se aplicará la tasa del 29%.
- b) Cuando conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta se deba aplicar el factor de 1.3889, se aplicará el factor de 1.4085.
- c) Cuando conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta se deban aplicar los factores de 0.3889 o 1.1628, se aplicarán los factores de 0.4085 o 1.1696, respectivamente.

- d) Para los efectos del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en lugar de aplicar la tarifa contenida en dicho precepto, se aplicará la siguiente:

Tarifa

Límite inferior \$	Límite superior \$	Cuota fija \$	Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior %
0.01	416,666.67	0.00	25.00
416,666.68	En adelante	104,166.67	29.00

- e) Para los efectos del artículo 177 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en lugar de aplicar la tarifa contenida en dicho precepto, se aplicará la siguiente:

Tarifa

Límite inferior \$	Límite superior \$	Cuota fija \$	Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior %
0.01	5,000,000.00	0.00	25.00
5,000,000.01	En adelante	1,250,000.00	29.00

- III. Para los efectos de lo dispuesto en la fracción I, inciso a), numeral 2, del artículo 195 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, durante el ejercicio de 2005, los intereses a que hace referencia dicha fracción podrán estar sujetos a una tasa del 4.9%, siempre que el beneficiario efectivo de los intereses mencionados en este artículo sea residente de un país con el que se encuentre en vigor un tratado para evitar la doble tributación y se cumplan los requisitos previstos en dicho tratado para aplicar las tasas que en el mismo se prevean para este tipo de intereses.

Disposiciones Transitorias de la Ley del Impuesto sobre la Renta

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. En relación con las modificaciones a que se refiere el Artículo Noveno de este Decreto, se estará a lo siguiente:

- I. Para los efectos del artículo 12 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, las sociedades que hubieran entrado en liquidación antes del 1 de enero de 2005, efectuarán los pagos provisionales mensuales a que se refiere dicho precepto legal a partir de julio de 2005, aún cuando no hayan transcurrido seis meses desde la última declaración semestral que hubieran presentado. Para estos efectos, se considerará como coeficiente de utilidad para el pago de dichos pagos provisionales el que corresponda al último periodo de doce meses o el que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el último párrafo de la fracción I del artículo 14 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- II. Lo dispuesto en el segundo párrafo de la fracción III del artículo 31 de la Ley del Impuesto sobre la Renta entrará en vigor el 1 de julio de 2005.

Del Subsidio para el Empleo

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Los contribuyentes que perciban ingresos por salarios, gozarán de un subsidio para el empleo, aplicando a la totalidad del salario bruto a que se refiere el cuarto párrafo del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta que les paguen sus empleadores, obtenidos en el mes de que se trate conforme a la siguiente:

TABLA

Límite inferior del salario bruto del mes	Límite superior del salario bruto del mes	Cantidad de subsidio para el empleo mensual
\$	\$	\$
0.01	1,593.23	291.67
1,593.24	2,124.30	266.67

2,124.31	2,389.84	241.67
2,389.85	2,655.38	233.33
2,655.39	3,186.45	216.67
3,186.46	3,717.53	166.67
3,717.54	3,983.06	125.00
3,983.07	4,248.60	83.33
4,248.61	6,333.33	8.33
6,333.34	En adelante	0.00

El empleador deberá entregar al contribuyente el subsidio que mensualmente le corresponda determinado conforme a la tabla anterior, pudiendo acreditar las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo, contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, inclusive cuando el impuesto deba enterarse a las entidades federativas conforme a las disposiciones legales. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del subsidio a que se refiere este artículo no serán acumulables para los efectos del impuesto sobre la renta ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución.

En los casos en los que los empleadores realicen pagos por salarios, que comprendan periodos menores a un mes, para calcular el subsidio correspondiente a cada pago, dividirán las cantidades correspondientes a las columnas relativas al límite inferior, límite superior y cantidad del subsidio, de la tabla a que se refiere este artículo, entre 30.4. El resultado así obtenido se multiplicará por el número de días al que corresponda el periodo de pago para determinar el monto del subsidio que le corresponde al trabajador por dichos pagos.

Cuando los pagos por salarios, sean por periodos menores a un mes, la cantidad del subsidio que se deba entregar al trabajador por todos los pagos que se hagan en el mes, no podrá exceder de la que corresponda conforme a la tabla prevista en este artículo para el monto total percibido en el mes de que se trate.

Cuando los contribuyentes presten servicios a dos o más empleadores, deberán elegir, antes de que alguno les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales

subordinados en el año de calendario de que se trate, al empleador que les efectuará las entregas del subsidio a que se refiere este artículo, en cuyo caso, deberán comunicar esta situación por escrito a los demás empleadores, a fin de que ellos ya no les den el subsidio correspondiente.

Quienes hagan los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al subsidio a que se refiere este artículo, sólo podrán acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entreguen a los contribuyentes por dicho concepto, cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- I. Anoten en los comprobantes de pago que por los ingresos por prestaciones por servicios personales subordinados entreguen a sus trabajadores, el monto del subsidio identificándolo de manera expresa y por separado.
- II. Presenten ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información de las cantidades que paguen por concepto del subsidio a que se refiere este artículo en el ejercicio inmediato anterior, identificando por cada trabajador el salario bruto, que sirve de base para determinar el subsidio, así como el monto de este último.
- III. Paguen las aportaciones de seguridad social a su cargo por los trabajadores que gocen del subsidio a que se refiere este artículo.
- IV. Conserve los escritos que les presenten los contribuyentes en los términos del quinto y sexto párrafos de este artículo, en su caso.

No se considerarán para los efectos del cálculo del monto del subsidio mensual a que se refiere este artículo, los ingresos percibidos por los trabajadores como consecuencia de la terminación de la relación laboral ni los que la Ley del Impuesto sobre la Renta asimila a salarios, a excepción de los señalados en la fracción I del artículo 110 de dicha Ley.

Del Subsidio para la Nivelación del Ingreso

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Los empleadores que durante el mes de diciembre de 2004 hubieran pagado remuneraciones por la prestación de servicios personales subordinados, gozarán de un subsidio mensual por aquellos trabajadores que hubieran trabajado con ellos al 31 de diciembre de 2004, siempre que se cumpla con lo siguiente:

- I. El subsidio será aplicable únicamente por aquellos trabajadores a los que les paguen salarios y cualquier otra prestación que derive de la relación laboral, que en el mes de enero de 2005, tengan ingresos que no excedan de una cantidad equivalente a diez salarios mínimos generales del área geográfica del empleador, elevados al mes. Cuando con posterioridad el ingreso del trabajador exceda de diez salarios mínimos generales o deje de trabajar en la empresa, el empleador perderá el monto del subsidio que corresponda a dicho trabajador.

El subsidio que se calcule por cada trabajador se mantendrá en las mismas cantidades que se determinen conforme a este artículo y durante el plazo a que se refiere el mismo, aún cuando aumente el monto de sus ingresos, siempre que no exceda de diez salarios mínimos generales del área geográfica del empleador.

- II. Que una cantidad igual al monto del subsidio que corresponda por cada trabajador por el cual se tenga derecho a percibirlo, se entregue en su totalidad y en efectivo a dicho trabajador, no pudiéndose entregar a persona distinta de éste.

La entrega que se haga al trabajador de la cantidad igual al subsidio que se calcule por él, la hará el empleador en los mismos plazos y términos en los que conforme a lo previsto en el Artículo Décimo Segundo de este Decreto le debe entregar el subsidio para el empleo.

- III. El monto del subsidio a que se refiere este artículo se calculará por cada trabajador, conforme a lo siguiente:

- a) A la suma de los ingresos por salarios y por cualquier otra prestación en efectivo o vales de despensa que derive de la relación laboral, que en el mes de enero de 2005 le haya pagado el empleador al trabajador, se le restará el impuesto sobre la renta que habría resultado a cargo del trabajador de haberle aplicado las disposiciones contenidas en el Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente en diciembre de 2004, y sumándole, en su caso, el importe del crédito al salario que le habría correspondido al trabajador de haberlos obtenido en el mes de diciembre de 2004.
- b) A la suma de los ingresos por salarios y por cualquier otra prestación en efectivo o vales de despensa que derive de la relación laboral, que en el mes de enero de 2005 le haya pagado el empleador al trabajador, se le restará el impuesto sobre la renta que el empleador le retenga en dicho mes, y le sumará el subsidio para el empleo que en el mismo mes le corresponda al trabajador.
- c) Se comparará la cantidad que resulte conforme al inciso a) contra la que resulte conforme al inciso b), si esta última resulta menor, la diferencia entre ambas cantidades será el monto del subsidio mensual a que tendrá derecho el empleador por cada trabajador por el que se efectuó el cálculo.

Para los efectos de esta fracción, en el total de ingresos que le haya pagado el empleador en el mes de enero de 2005 al trabajador, no se considerarán aquellas prestaciones que no se hayan pagado al trabajador en todos los meses de 2004 en que haya prestado sus servicios personales subordinados al empleador.

Para los efectos de lo previsto en los incisos a) y b) de esta fracción, cuando el importe de las prestaciones previstas en la fracción VI del artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, sumado al salario percibido en el mes excede de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del empleador elevado al mes, sólo se considerará por concepto de prestaciones una cantidad equivalente a un salario mínimo general del área geográfica del empleador elevado al mes. Tampoco se considerarán en los

ingresos pagados al trabajador, los pagos correspondientes a tiempo extraordinario o por prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otro en sustitución.

No se considerarán para los efectos del cálculo del subsidio a que se refiere esta fracción, los ingresos que conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta se asimilan a salarios.

Para los efectos de determinar la totalidad de los ingresos que le pague el empleador a cada trabajador en el mes de enero de 2005 por concepto de salarios después de haberle retenido, en su caso, el impuesto sobre la renta, no se considerará la diferencia del impuesto anual a cargo o a favor del trabajador, determinada por el empleador en los términos del artículo 116 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que se le retenga o compense en dicho mes al trabajador.

Los ingresos que perciban los empleadores por concepto del subsidio a que se refiere este artículo, así como las cantidades que entreguen a sus trabajadores en cumplimiento de lo dispuesto en esta misma disposición, no serán acumulables para los efectos del impuesto sobre la renta ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución.

El subsidio a que se refiere este artículo se disminuirá en los meses del año de 2006, al 90% del subsidio mensual que le correspondió al contribuyente para el año de 2005. Por los años subsecuentes la reducción será conforme a lo siguiente, en el año de 2007 al 80%, en el año de 2008 al 70%, en el año de 2009 al 60%, en el año de 2010 al 50%, en el año de 2011 al 40%, en el año de 2012 al 30%, en el año de 2013 al 20%, en el año de 2014, al 10% y en el año de 2015 ya no se tendrá derecho a obtener cantidad alguna por este subsidio.

Los contribuyentes que tengan derecho al subsidio previsto en este artículo, sólo lo podrán acreditar en los términos previstos en el Artículo Décimo Segundo de este Decreto, y siempre que cumplan con lo dispuesto en las fracciones I, II y III del referido Artículo Décimo Segundo.

Cuando los trabajadores presten servicios a dos o más empleadores, las cantidades a que se refiere este artículo se deberán calcular y entregar por el empleador del que perciban mayores ingresos en

el mes de enero de 2005, para lo cual el trabajador antes de que alguno le efectúe el primer pago que le corresponda por la prestación de servicios personales subordinados, deberá comunicar esta situación por escrito a los demás empleadores, a fin de que ellos ya no calculen el subsidio correspondiente por el trabajador.

El subsidio a que se refiere este artículo no será aplicable tratándose de la Federación, las Entidades Federativas y los Municipios, así como a sus organismos descentralizados y empresas de participación estatal.