



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLÁN**

**ASPECTOS LEGALES Y FISCALES DE LA  
TERMINACIÓN Y DE LA RESCISIÓN DE LAS  
RELACIONES LABORALES**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADA EN CONTADURÍA**

**PRESENTA:**

**LAURA BAZALDÚA GÓMEZ**

**ASESOR:**

**C.P. JOSÉ FRANCISCO ASTORGA Y CARREÓN**

**CUAUTITLÁN IZCALLI, EDO. DE MÉX.**

**2004**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS  
ESTADO DE QUERÉTARO  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

U. N. A. M.  
FACULTAD DE ESTUDIOS  
SUPERIORES-CUAUTITLAN



DEPARTAMENTO DE  
EXAMENES

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO  
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN  
PRESENTE

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:

Aspectos Legales y Fiscales de la Terminación  
y de la Rescisión de las Relaciones Laborales

que presenta la pasante: Laura Bazaldúa Gómez  
con número de cuenta: 9526398-4 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 02 de Agosto de 2004

PRESIDENTE	C.P. Pedro Acevedo Romero	
VOCAL	C.P. Carlos González Alvarez	
SECRETARIO	C.P. José Fco. Astorga y Carreón	
PRIMER SUPLENTE	L.C. José Manuel Vela Moreno	
SEGUNDO SUPLENTE	L.C. Ricardo Avila Ayala	

## **AGRADECIMIENTOS**

---



## **GRACIAS...**

### **A DIOS,**

Por haberme dado la oportunidad de vivir en este tiempo y en este lugar.

### **A MI MADRE,**

Quien a pesar de todo, me ha dado lo necesario para poder llegar a este momento tan deseado para mí.

Gracias mamá, porque me diste la vida y con ella la oportunidad de ser quien soy ahora; porque en esta meta alcanzada, tú siempre has estado conmigo, respaldando y cuidando cada paso que he dado.

Sé que este logro también es tuyo y hoy quiero compartirlo contigo.

Gracias por todo tu amor y tu apoyo, pero sobre todo, gracias por ser mi Madre.

### **A MI PADRE,**

Quien aun sin estar físicamente conmigo, sé que siempre está a mi lado y no me ha dejado rendir en esos momentos en los que he creído que ya no doy más.

## **A DIANA, MI HERMANA**

Espero que te apoyes en mí y que cuentes conmigo para que pronto seas tú quien esté obteniendo su título profesional.

Gracias por tu cariño y por tu alegría, sigue adelante; no hay satisfacción más enorme que ver culminada una meta tan importante.

## **A OSCAR LÓPEZ,**

Por tu dedicación y apoyo incondicional en el desarrollo de este proyecto, deseo que lo sientas como tuyo también.

Y sobre todo, gracias por la paciencia que me has mostrado durante todo este tiempo.

## **A MIS COMPAÑEROS,**

Con quienes he compartido tantos momentos de estudio y también muchos otros de diversión, y a quienes siempre llevaré en mi corazón...

*¡PUMAS HASTA SIEMPRE!*

Y...

A todas aquellas personas que de alguna manera me apoyaron e impulsaron a terminar con este proyecto.

**GRACIAS...**

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,**

Por darme la oportunidad de formar parte de ella, sin pedir nada a cambio más que mi dedicación y esfuerzo; hoy puedo decir que soy orgullosamente, *¡DE SANGRE AZUL Y PIEL DORADA!*

**A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTILÁN,**

Por recibirme siempre con los brazos abiertos y por haberme alojado en sus aulas y jardines, donde dejo una parte de mí, pero de donde también me llevo muchos y grandes recuerdos.

**A MIS PROFESORES,**

A todos y cada uno de ellos, quienes me transmitieron sus conocimientos y experiencias; contribuyendo así a lograr mi formación profesional.

**A MI MAESTRO Y ASESOR,**

El C.P.C José Francisco Astorga y Carreón, quien gracias a su conocimiento, su gran experiencia y su inagotable entusiasmo, ha sabido ganarse mi cariño, mi admiración y mi respeto.

**ASPECTOS LEGALES Y FISCALES DE LA  
TERMINACIÓN Y DE LA RESCISIÓN DE LAS**

---

**RELACIONES LABORALES**

## ÍNDICE

---

**“ASPECTOS LEGALES Y FISCALES DE LA TERMINACIÓN Y DE  
LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.”**

<b>AGRADECIMIENTOS</b>	<b>4</b>
<b>OBJETIVO</b>	<b>13</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>14</b>
<b>HIPÓTESIS</b>	<b>15</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>16</b>

**CAPÍTULO 1**

**JERARQUÍA DE LEYES**

<b>1.1 Posición Jerárquica de las Leyes</b>	<b>22</b>
---	-----------

**CAPÍTULO 2**

**DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES DE  
LAS RELACIONES LABORALES**

<b>2.1 Garantía del Derecho al Trabajo</b>	<b>25</b>
<b>2.2 Del Trabajo y la Previsión Social</b>	<b>26</b>
2.2.1 Principales movimientos sociales que dieron origen al Artículo 123 Constitucional	<b>26</b>
a) Movimiento obrero en Estados Unidos de América	<b>26</b>

---

---

b)    Movimiento obrero en México	27
<b>2.3 Análisis del Artículo 123 Constitucional</b>	<b>34</b>

## **CAPÍTULO 3**

### **MARCO LEGAL DE LAS RELACIONES LABORALES**

<b>3.1 Definición de Derecho del Trabajo</b>	<b>41</b>
<b>3.2 Irrenunciabilidad a los Derechos de los Trabajadores</b>	<b>41</b>
<b>3.3 Relación de Trabajo</b>	<b>43</b>
3.3.1 Relación Individual	45
3.3.2 Relación Colectiva	45
<b>3.4 Elementos que Integran una Relación de Trabajo</b>	<b>45</b>
<b>3.5 Contrato de Trabajo</b>	<b>47</b>
<b>3.6 Tipos de Contrato</b>	<b>48</b>
a)    Contrato Individual de Trabajo	48
b)    Contrato Colectivo de Trabajo	48
c)    Contrato Ley	49
<b>3.7 Requisitos que deben constar en los Contratos de Trabajo</b>	<b>50</b>
<b>3.8 Duración del Contrato de Trabajo</b>	<b>51</b>

---

---

## CAPÍTULO 4

### CONDICIONES DE TRABAJO

<b>4.1 Condiciones de Trabajo</b>	<b>54</b>
4.1.1 Jornada de Trabajo	54
4.1.2 Días de Descanso	57
4.1.3 Salario	60
a) Salario Integrado	60
b) Salario Mínimo	63
c) Salario Mínimo Profesional	64
4.1.4 Formas de fijar el Salario	64
a) Por unidad de tiempo	65
b) Por unidad de obra	65
c) Por comisión	65
d) A precio alzado	66
<b>4.2 Prestaciones Mínimas para el Trabajador</b>	<b>66</b>
4.2.1 Vacaciones y Prima Vacacional	66
4.2.2 Aguinaldo	68
4.2.3 Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas	69



---

---

<b>4.3 Derechos y Obligaciones del Patrón</b>	<b>70</b>
4.3.1 Conforme a la Ley Federal del Trabajo	70
4.3.2 Conforme a la Ley del Seguro Social	73
4.3.3 Conforme a al Ley del INFONAVIT	74
4.3.4 Prohibiciones a los Patrones	75
<b>4.4 Obligaciones de los Trabajadores</b>	<b>76</b>
<b>4.5 Prohibiciones a los Trabajadores</b>	<b>78</b>

## CAPÍTULO 5

### CAUSAS DE TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

<b>5.1 Terminación de las Relaciones Laborales</b>	<b>81</b>
5.1.1 Artículo 53, LFT	81
5.1.2 Artículo 434, LFT	87
5.1.3 Generalidades sobre la Prima de Antigüedad	90
<b>5.2 Rescisión de las Relaciones Laborales</b>	<b>92</b>
5.2.1 Rescisión sin Responsabilidad para el Patrón	94
5.2.2 Rescisión sin Responsabilidad para el Trabajador	96
<b>5.3 Indemnización por Rescisión de la Relación Laboral</b>	<b>100</b>
5.3.1 Por tiempo determinado menor a un año	103

5.3.2	Por tiempo determinado mayor a un año	103
5.3.3	Por tiempo indeterminado	104

## CAPÍTULO 6

### ASPECTOS FISCALES DE LA TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

6.1	Sujetos del impuesto	108
6.2	Objeto del impuesto	108
6.3	Ingresos exentos	109
6.4	Previsión Social	111
6.4.1	Requisitos de Deducibilidad para el Patrón	112
6.4.2	Exención para los Trabajadores	115
6.5	Retención de ISR	116
6.6	Procedimiento para el Cálculo de las Retenciones	117
6.7	Retención de ISR sobre pagos por Separación	119
a)	Pago Gravado Superior al Último Sueldo	120
b)	Pago Gravado Inferior al Último Sueldo	120
6.8	Retención de ISR, opción Artículo 142 del Reglamento	120
6.9	Cálculo del Impuesto Anual por Separación	122

## CAPÍTULO 7 CASOS PRÁCTICOS

7.1 Cálculo de un Finiquito por Renuncia Voluntaria	126
7.2 Cálculo de una Liquidación e Indemnización por Despido Injustificado	131
7.3 Cálculo de una Liquidación e Indemnización, cuando el Trabajador cuenta con Prestaciones de Previsión Social	140
7.4 Cálculo Anual del ISR de un Trabajador que laboró con dos Patrones en el año	149
CONCLUSIONES	155
ANEXO	157
BIBLIOGRAFIA	166
LISTA DE ABREVIATURAS	169
GLOSARIO	172

## OBJETIVO

La realización del presente trabajo de investigación tiene como objetivo llamar y captar la atención de todos aquellos lectores, interesados en conocer y/o saber un poco más acerca de los derechos y obligaciones que tanto el patrón como el trabajador adquieren desde el momento en que surge una relación de trabajo y hasta que ésta termina.

La finalidad de esta investigación es hacer un estudio de las diferentes leyes y reglamentos que existen para poder tener una visión más amplia del tratamiento que tiene la terminación y la rescisión de las relaciones laborales, tanto a nivel teórico como práctico.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente, en México los casos de terminación de las relaciones laborales son más frecuentes, existiendo causas justificadas e injustificadas; pero, las condiciones bajo las cuales se dan por terminadas dichas relaciones, ¿Son las más adecuadas y satisfactorias para el patrón y para el trabajador?, ¿Dichas relaciones terminan conforme a las leyes que para la materia existen?.

## **HIPÓTESIS**

En muchas ocasiones resulta difícil el hecho de que cuando una relación de trabajo se da por terminada este acto resulte en beneficio tanto del patrón como del trabajador, quien muchas veces por no estar bien informado, es el menos beneficiado de este hecho.

## INTRODUCCIÓN

---

## INTRODUCCIÓN

Para que un país funcione y se desarrolle de manera competente en el mundo actual necesita contar con empresas que impulsen este desarrollo; del mismo modo, para que dichas empresas logren ese objetivo, es necesario y de vital importancia que cuenten con recursos financieros, técnicos y humanos; siendo estos últimos los que merecen una especial atención, ya que son la parte fundamental con la que toda empresa debe contar para lograr llevar a cabo sus objetivos.

Sin embargo, hoy en día resulta difícil que las relaciones de trabajo se den de una manera en la que tanto el patrón como el trabajador obtengan los mejores beneficios; no obstante que existen leyes que han sido creadas para regular dichas relaciones y garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones que ambas partes adquieren desde el momento en que la relación de trabajo inicia y hasta que ésta se da por terminada.

Actualmente, debido a la inestabilidad económica por la que atraviesa nuestro país, cada vez son más las empresas que se ven en la lamentable necesidad de hacer recortes de personal y en casos más extremos, cerrar y liquidar a sus empleados.



Es aquí en este punto, sobre el cual se centra el desarrollo de esta investigación; las relaciones de trabajo, las causas por las cuales pueden terminar éstas y los términos tanto laborales como fiscales bajo los cuales se debe dar por concluida dicha relación.

Por otro lado, la estabilidad en el empleo es uno de los aspectos jurídicos más protegidos por la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, la propia Ley reconoce que existen conductas tanto de patrones como de trabajadores que en ocasiones hacen imposible la continuación de una relación laboral; por ello, es importante conocerlas y darles el tratamiento apropiado, para que de esta forma se eviten perjuicios que pudieran resultar en contra de alguna de las partes.

En la práctica es común que se desconozca la elemental importancia que implica calcular de manera correcta y adecuada las liquidaciones que deben pagar los patrones a los trabajadores en términos de Ley; muchas veces esto no se hace de la forma que es debida y no necesariamente porque exista mala fe de parte del patrón, sino porque él mismo, en muchos casos, desconoce cómo realizar los cálculos respectivos.

Es por ello que el desarrollo del presente trabajo trata de exponer de una manera clara y sencilla la manera en que las relaciones de trabajo

pueden darse por terminadas y cómo es que deben llevarse a cabo dichos cálculos.

La presente investigación está contenida en los capítulos siguientes:

En el primer capítulo se hace referencia a la posición jerárquica que guardan las leyes, reglamentos y demás ordenamientos, respecto a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, misma que es denominada Ley de Leyes, de la cual derivarán las demás que sean creadas.

El capítulo segundo expone el fundamento constitucional de los derechos de los trabajadores, así como una breve reseña de los movimientos que dieron origen a la creación del precepto constitucional protector de los mismos.

En el capítulo tercero se explican diversos conceptos contenidos en la Ley Federal del Trabajo, los cuales es necesario conocer para seguir adelante con el desarrollo del presente trabajo.

El capítulo cuarto hace mención de las condiciones de trabajo mínimas que el trabajador tiene derecho a gozar, de tal modo que su desempeño en el trabajo sea productivo y su calidad de vida no se vea afectada, así

como para que los resultados del mismo sean los esperados por el patrón.

En el capítulo quinto se abordan las causas que la LFT establece, y por las cuales se puede dar por terminada una relación laboral; además de mencionar la parte más importante en la terminación de la relación laboral; la indemnización, misma a la que se tiene derecho en estos casos y la cual debe ser calculada conforme a la Ley.

El capítulo sexto abarca los aspectos fiscales dispuestos por la LISR y su reglamento, concernientes al tema de liquidaciones e indemnizaciones por terminación de la relación laboral, así como la forma teórica del cálculo del ISR en estos casos.

Por último, en el séptimo capítulo se presentan las aplicaciones prácticas en las cuales se redondea y concreta todo aquello que se desarrolló en el presente trabajo.

## **CAPÍTULO 1**

---

### **JERARQUÍA DE LEYES**

## **1.1 Posición Jerárquica de las Leyes**

Antes de iniciar el desarrollo de este tema, es importante hacer mención de las distintas leyes que rigen en el país, a las cuales se hará referencia y en las cuales se basará dicho desarrollo. Estas leyes regulan las relaciones laborales y han sido publicadas para asegurar el bienestar de los trabajadores y obligar a los patrones a cumplir con los pagos de las remuneraciones propias, además de enterar las aportaciones debidas a favor de sus subordinados.

De igual forma, existen leyes impositivas que sirven de base para realizar los cálculos y enteros de las contribuciones correspondientes; así pues, en orden de importancia es conveniente hacer mención de las siguientes:

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO
- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA
- LEY DEL SEGURO SOCIAL
- LEY DEL INFONAVIT
- CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN
- CÓDIGO CIVIL

- REGLAMENTO DE LA LEY DEL ISR
- REGLAMENTOS DE LA LEY DEL IMSS
- REGLAMENTOS DE LA LEY DE INFONAVIT

Siendo la Constitución Política la Carta Magna del país, considerada como Ley de leyes, en la cual deben basarse las demás que sean creadas, es la más importante y ninguna ley debe contravenir a nada de lo que en ella ha sido decretado; razón por la cual partimos de ella y en grado de importancia, seguimos con las leyes ordinarias que determinan las normas de segundo grado, continuando con los reglamentos que determinan las normas de tercer grado.

En referencia a lo anterior, el artículo 133 constitucional establece:

Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión...

Cuando una disposición contenida en un reglamento va más allá de lo establecido en la ley, estrictamente no tendrá aplicación, pues un reglamento tiene una posición jerárquica inferior a la de una ley.

## **CAPÍTULO 2**

---

### **DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES DE LAS RELACIONES LABORALES**

## 2.1 Garantía del Derecho al Trabajo

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Capítulo I, hace referencia a las "Garantías Individuales", dentro de las cuales se encuentra asentado el artículo 5º, mismo que en su texto establece lo siguiente:

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...

Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial...

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123...

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.



## **2.2 Del Trabajo y la Previsión Social**

La historia del Derecho del Trabajo en México la encontramos fielmente reflejada en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917.

En dicho precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase trabajadora, que con anterioridad a 1917 habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad.

### **2.2.1 Principales movimientos sociales que dieron origen a la creación del Artículo 123 Constitucional:**

#### **a) Movimiento obrero en Estados Unidos de América:**

Desde principios del siglo XIX, los trabajadores norteamericanos injustamente explotados por los capitalistas, pugnaban por la reducción de la jornada de trabajo y otras demandas justas.

Sin embargo, la oposición patronal se negó a atender sus peticiones, y las organizaciones obreras de los Estados Unidos acordaron efectuar una huelga general el 1º de mayo de 1886.

La burguesía capitalista respondió con el cierre de las fábricas, el despido de obreros, encarcelamientos y asesinatos. Los trabajadores de Chicago intentaron celebrar mítines para reforzar sus demandas, pero la policía salió en defensa de los intereses de los patrones, ametralló a los obreros y aprehendió a los dirigentes del movimiento, que fueron ahorcados. Motivo por el cual se les conoce como los *Mártires de Chicago*.

Dichos acontecimientos del 1º de mayo de 1886 contribuyeron a estimular el espíritu de lucha de los trabajadores mexicanos.

### **b) Movimiento obrero en México:**

En julio de 1906, apareció un manifiesto dirigido a la clase proletaria publicado por Manuel Ávila y los hermanos Flores Magón. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y

obrero, y concluye proponiendo reformas trascendentes en los problemas político, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo.

Juntamente con el manifiesto se dio a conocer el programa del nuevo Partido Liberal Mexicano que entre otras demandas, reclamaba las siguientes: establecer un máximo de ocho horas diarias de trabajo y un salario mínimo; reglamentar el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; prohibir el empleo de niños menores de catorce años; obligar a los dueños de minas, fábricas y talleres a mantener mejores condiciones de higiene en sus propiedades; obligar a los patrones a la indemnización por accidentes de trabajo; prohibir que se pague a los obreros de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; suprimir las tiendas de raya; exigir a las empresas no emplear sino a una minoría de extranjeros; hacer obligatorio el descanso dominical, etc.

Al difundirse por todo el país estos postulados del Partido Liberal Mexicano, sirvieron de poderoso estímulo para la clase trabajadora, a tal grado que al año siguiente, en casi todas las zonas fabriles de la República

se crearon centros obreros que trabajaban para hacer efectivas sus demandas.

Los obreros, artesanos y campesinos fueron en la sociedad porfiriana los más vulnerables, económicamente hablando; aunado a esto, el derecho de huelga estaba prohibido en México, de ahí que los obreros estuvieran en franca desventaja ante el patrón.

A principios del siglo XX, empezaron a organizarse grupos de trabajadores pidiendo mejor trato de los patrones y capataces, salarios más altos y reducción de horas de labor, como sus reclamos no fueron escuchados, vieron en la huelga la forma más clara de expresar su descontento.

Las expresiones más claras de la lucha de los trabajadores por alcanzar una forma de vida más decorosa, fueron las huelgas de Cananea, Sonora, (1906) y Río Blanco, Veracruz, (1907).

En Cananea, Sonora, la situación de los mineros era insostenible. Las minas eran cada vez más húmedas y profundas, los obreros trabajaban casi en la oscuridad, con un calor insoportable y con los pies sumergidos en el

agua hasta por diez horas consecutivas; motivo por el cual en 1906 comenzó la agitación obrera, Lázaro Gutiérrez de Lara organizó el "Club Liberal Humanidad", pidiendo a la empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre, "The Cananea Consolidated Copper Company", que se les diera mejor trato a los mexicanos, jornada de ocho horas y ascensos a los que tuvieran aptitud para ello, los trabajadores al sentirse ignorados, se lanzaron a la huelga bajo la dirección de Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara.

Los obreros presentaron ante la gerencia de la compañía minera su declaración de huelga y sus reclamaciones, exigiendo entre otras cosas las siguientes:

- a) Que el salario mínimo fuera de cinco pesos con ocho horas de trabajo;
- b) Que la compañía ocupara un 75% de trabajadores mexicanos;
- c) Que los mexicanos y extranjeros tuvieran los mismos derechos y obligaciones, y
- d) Que en los trabajos de la empresa se utilizaran capataces de "nobles y buenos sentimientos".

La empresa consideró ridículas las exigencias obreras y amenazó con la suspensión de las actividades en las minas, fuente de trabajo de los obreros; por su parte, los trabajadores no estuvieron dispuestos a dar un paso atrás y siguieron adelante con sus planes.

Por las principales calles de Cananea, los obreros realizaron una impresionante manifestación. Los trabajadores se congregaron ante el Palacio Municipal y ahí chocaron con las fuerzas armadas de las empresas.

Después de la represión, se les exigió a todos los obreros que volvieran a sus labores; los dirigentes del movimiento fueron hechos prisioneros y remitidos a la cárcel de San Juan de Ulúa, en Orizaba, Veracruz.

Para reprimir el movimiento sindicalista que comenzaba a desarrollarse entre los obreros textiles de la región de Puebla y Orizaba, los socios capitalistas del Centro Industrial de Puebla, pretendieron imponer un Reglamento General de Trabajo que prohibía toda organización obrera.

Este Reglamento motivó que un grupo de obreros de las fábricas de hilados y tejidos de Atlixco y Puebla se declarase en huelga, siendo apoyado por los trabajadores de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales (Orizaba),

quienes hicieron una huelga en diciembre de 1906 para plantear sus propias demandas, que consistían en el aumento de salarios y la reducción de la jornada de trabajo.

El presidente Díaz dispuso ante los representantes patronales y obreros, que el conflicto se resolviera mediante un arbitraje; pero el laudo resultó favorable a los industriales y ordenaba a los obreros reanudar inmediatamente sus labores.

Esta actitud hizo que la huelga tomara bríos francamente rebeldes, y el día 7 de enero de 1907, al dirigirse los obreros a la fábrica en compacta muchedumbre, fueron recibidos a balazos por un empleado de la empresa, lo cual provocó a la multitud, que enardecida prendió fuego a la tienda de raya.

Al igual que los obreros de Río Blanco y Santa Rosa, los de las fábricas de Nogales, Cocolapan y El Yute, en Orizaba, quemaron las tiendas de raya y fueron reprimidos. El saldo oficial de la matanza fue de doscientas víctimas, en la realidad seguramente fueron muchas más, y dos dirigentes del "Gran Círculo de Obreros Libres", fueron fusilados, Rafael Moreno y

Manuel Juárez. Al día siguiente la matanza había terminado y se ordenó a los obreros que volvieran a su trabajo.

Así pues, la obra del Partido Liberal, más las luchas de los trabajadores de Cananea y Río Blanco, habrían de propiciar la creación de las leyes del trabajo.

Más tarde en el Congreso Constituyente de 1917, el diputado Fernández Martínez dijo con palabras apasionadas: "... los que hemos estado al lado de esos seres que trabajan, de esos seres que gastan sus energías, que gastan su vida para llevar a su hogar un mendrugo, sin que ese mendrugo alcance siquiera para alimentar a sus hijos; los que hemos visto esos sufrimientos, esas lágrimas, tenemos la obligación imprescindible de venir aquí, ahora que tenemos la oportunidad, a dictar una Ley y a cristalizar en ella todos los anhelos y todas las esperanzas del pueblo mexicano."

Finalmente, triunfó esta tesis y por primera vez aparecieron en el mundo, elevados a rango de Derecho Constitucional, los derechos de los trabajadores.



Así, el 23 de enero de 1917, fue aprobado el artículo 123 Constitucional, base jurídica e histórica de los derechos del trabajador, sirviendo posteriormente de inspiración a muchos países del mundo en lo que a legislación laboral se refiere.

### **2.3 Análisis del Artículo 123 Constitucional**

El artículo 123 Constitucional es considerado como la base fundamental de la Ley Federal del Trabajo. En él se señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; a tal efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

En este mismo artículo, se precisa que el Congreso de la Unión deberá expedir leyes sobre el trabajo, sin contravenir a lo expuesto en el mismo artículo; disposición que ya se ha cumplido al expedirse la Ley Federal del Trabajo.

Dicho artículo se divide en dos grandes apartados, el apartado A, que hace mención a la reglamentación de las relaciones laborales entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo; y el apartado B, que se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

De esto se concluye que la Ley Federal del Trabajo tiene su fundamento Constitucional en el apartado A, mientras que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el apartado B del artículo 123 de la CPEUM.

El apartado A precisa el cumplimiento de los siguientes principios:

- En la fracción I, se fija la jornada máxima de trabajo en ocho horas diarias. La fracción II, prevé el caso del trabajo nocturno, para el cual se establece la jornada máxima de siete horas, en razón de que resulta un trabajo más agotador que el diurno.
- Las fracciones II, III y V, consagran principios protectores para la mujer y los menores de dieciséis años. En cuanto a los menores de

catorce años, la Ley estima que no deben efectuar trabajos remunerados, es decir, de desgaste y sometimiento, ya que en esta etapa de desarrollo físico y mental, la sociedad está obligada a proteger su crecimiento y educación.

- La fracción IV, fija que por cada seis días de labor el trabajador tiene derecho a disfrutar uno de descanso.
  
- Las fracciones VI, VII, VIII, X y XI, se refieren a los principios que rigen el salario, de modo que éste resulte suficiente para que el trabajador tenga una vida decorosa, de ahí que se fije un salario mínimo.
  
- La fracción IX, es referida al derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas.
  
- Las fracciones XII y XIII, señalan los lineamientos básicos para proteger a los trabajadores en diversos aspectos fundamentales de la vida, el hogar, la educación de sus hijos y la salud, es decir, la seguridad social.

- En las fracciones XIV y XV, se parte del principio de que el único patrimonio del obrero es su capacidad de trabajo. Por eso, cuando a consecuencia de que éste sufre un accidente o enfermedad, la Ley responsabiliza al patrón y le impone obligaciones de tipo económico respecto del trabajador que ve disminuida o terminada su posibilidad de continuar laborando.
- La fracción XVI, reconoce el derecho de patrones y trabajadores para asociarse en defensa de sus respectivos intereses. El sindicato es una de las principales garantías sociales de los trabajadores y un medio para alcanzar el equilibrio entre los dos factores de la producción: capital y trabajo.
- Las fracciones XVII, XVIII y XIX, reconocen a los trabajadores el derecho de huelga y a los patrones el derecho al paro. El derecho de huelga, lo mismo que el de asociación profesional (sindicato), son conquistas tendientes a obtener un trato más justo y humano para la clase obrera.

- Las fracciones XX, XXI y XXXI, se refieren a las autoridades establecidas para dirimir los conflictos que surjan entre el trabajo y capital, obreros y patrones. Dichas autoridades reciben el nombre de Juntas de Conciliación y Arbitraje.
  
- Con base en la fracción XXII, el patrón que despide a un trabajador sin causa justificada, está obligado a reinstalarlo o a indemnizarlo a elección del trabajador.
  
- Con fundamento en la fracción XXVII, inciso h), y el artículo 5º de la LFT, los derechos establecidos a favor de los trabajadores son irrenunciables; por eso se afirma que el Derecho del Trabajo es proteccionista del trabajador.
  
- La fracción XXIX, se reglamentó por Ley publicada el 19 de enero de 1943, creándose el Instituto Mexicano del Seguro Social, con el fin de proporcionar a los trabajadores atención médica, jubilaciones, pago de pensiones (por incapacidad, desempleo o muerte), y otras prestaciones sociales.

Por otro lado, el apartado B del citado artículo, contiene la reglamentación laboral encaminada a proteger al servidor público. Para resolver conflictos entre el empleado público y el Estado, existe un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, diferente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que como ya se puntualizó, dirimen los conflictos que surgen entre capital y trabajo.

Por lo que se refiere a la seguridad social de los servidores públicos, ésta se encuentra a cargo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), y normada por la Ley orgánica de dicho Instituto, distinta a la del Seguro Social. Por lo tanto, el apartado B protege los mismos derechos del trabajador, pero considerando a éste como empleado público.

## **CAPÍTULO 3**

---

### **MARCO LEGAL DE LAS RELACIONES LABORALES**

### 3.1 Definición de Derecho del Trabajo

Conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas.<sup>1</sup>

El Derecho del Trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino más exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado.<sup>2</sup>

### 3.2 Irrenunciabilidad a los Derechos de los trabajadores

Los derechos de los trabajadores no son renunciables. La renuncia al trabajo no implica renuncia de derechos, los cuales son de orden público y por lo tanto, irrenunciables; en consecuencia, se establece en el artículo 5º de la LFT, lo siguiente:

---

<sup>1</sup> Rafael de Pina, Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. México, 1994. Pág. 232.

<sup>2</sup> *Ibid.*, Pág. 232.



Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajo para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas para menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

La LFT contiene los derechos mínimos para los trabajadores, queda a la libre negociación entre las partes a través de un contrato laboral, el otorgamiento de otros derechos cuando se pretenda mejorar la dignidad y el nivel de vida personal y familiar de los trabajadores.

### **3.3 Relación de Trabajo**

Se ha discutido desde hace varios años, sobre la naturaleza que guarda la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de servicios. Por un lado se dice que las relaciones jurídicas entre dos personas, sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades;

en consecuencia, la relación de un patrón y un trabajador debe configurarse como un contrato. Sin embargo, se ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es distinta del contrato de trabajo, pues la primera se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen; mientras que el segundo se define como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que puede dar nacimiento a la relación de trabajo.

Sin embargo, cabe aclarar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, mientras que el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades y puede existir desde antes de que se empiece a prestar el servicio.

De acuerdo a lo anteriormente citado, la LFT en su artículo 20 indica lo siguiente:

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

### 3.3.1 Relación Individual de Trabajo

Es aquella que se da entre un solo trabajador y el patrón.

### 3.3.2 Relación Colectiva de Trabajo

Las relaciones colectivas de trabajo son las que se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, como una simple unidad de hecho, o reunida en un sindicato; se les da el nombre de relaciones colectivas porque se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses generales de la misma y, claro está, repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores.

## 3.4 Elementos de una Relación de Trabajo

Del análisis del artículo 20 de la LFT, se desprende que en una relación de trabajo debe existir una persona que recibe un servicio (**patrón**), una persona que presta el servicio (**trabajador**), el servicio que se presta el cual es **subordinado** y por el cual se paga un **salario**.

Por lo que a continuación se definen cada uno de estos elementos de acuerdo con lo estipulado por el ordenamiento laboral:

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. (artículo 10, LFT)

Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. (artículo 8, LFT)

La subordinación es el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido.

Lo anterior se encuentra fundamentado en el artículo 134, fracción III de la Ley, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Por último, el artículo 82 de la legislación laboral hace mención de lo que se considera como salario y precisa que: Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

### **3.5 Contrato de Trabajo**

El contrato es definido, en el artículo 1793 del Código Civil para el Distrito Federal, como: Convenio en virtud del cual se produce o se transfiere una obligación o un derecho.

De lo anterior se entiende que, es el documento en el que se pacta o conviene una obligación de hacer o no hacer algo.

Para efectos laborales, el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre trabajador y patrón, en el cual el trabajador presta un servicio personal subordinado al patrón, quien supervisa el trabajo, obligándose al pago de una retribución.

Al realizarse la prestación de un servicio personal subordinado se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo. (artículo 21, LFT)

No obstante, es conveniente aclarar que puede darse el caso de que exista contrato de trabajo sin relación laboral, por ejemplo, cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente. La falta de contrato no priva al trabajador de sus derechos que derivan de las

normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad. (artículo 26, LFT)

### **3.6 Tipos de Contrato**

Retomando una vez más el artículo 20 y citando el 386 y 404, respectivamente, la Ley laboral menciona lo siguiente:

#### **a) 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.

#### **b) Contrato Colectivo de Trabajo**

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto

de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El contrato colectivo de trabajo, tal como se encuentra reglamentado en la Ley vigente, se conserva en sus aspectos fundamentales: constituye una figura jurídica especial, pues es la fuente del derecho regulador de las relaciones entre los trabajadores y la empresa, es decir, debe ser considerado como fuente de derecho objetivo para las relaciones de trabajo individuales y colectivas.

Aun en el supuesto de que existan contratos colectivos de trabajo, es conveniente que se formulen contratos individuales, pues una es la relación que existe entre empresa y sindicato, y otra es la que se da entre el patrón y cada uno de los trabajadores.

### **c) Contrato Ley**

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o



varias Entidades Federativas o una o varias zonas económicas que abarque una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

### **3.7 Requisitos que deben constar en los Contratos de Trabajo**

El artículo 25 del ordenamiento laboral estipula que el contrato de trabajo debe contener como mínimo los siguientes puntos:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deben prestarse, los que se 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 el 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 se establezcan en la empresa conforme a lo dispuesto en la Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Es importante mencionar que esta enumeración es enunciativa y no limitativa.

### **3.8 Duración del Contrato de Trabajo**

Uno de los requisitos que se establece debe contener el contrato de trabajo, es el de duración, por lo que respecta a este punto, la legislación laboral establece que las relaciones de trabajo pueden ser por:

*Obra determinada:* Este contrato solo podrá celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del servicio a prestar, como serían los casos de la industria minera y de la construcción. (artículo 36, LFT)

*Tiempo determinado:* Se configura cuando así lo requiere la naturaleza del trabajo o cuando se tenga por objetivo sustituir temporalmente a otro trabajador. (artículo 37, LFT)

En el caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda exactitud la fecha de su terminación, pero si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la actividad para la que se fue contratado, la relación de trabajo quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, tal y como lo señala el artículo 39 de la Ley comentada.

*Tiempo indeterminado:* En la mayoría de los casos la relación laboral se establece por tiempo indeterminado, y sólo podrá concluir cuando se configure alguna causal de terminación o rescisión.

A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado. (artículo 35, LFT)

## **CAPÍTULO 4**

---

### **CONDICIONES DE TRABAJO**

## 4.1 Condiciones de Trabajo

Entendemos por condiciones de trabajo 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 determinen las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.<sup>3</sup>

De acuerdo a lo dispuesto por la legislación laboral en su artículo 56, se entiende que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la misma Ley, las cuales deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios, e iguales para trabajos iguales, sin que puedan hacerse distinciones de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades consignadas en la propia Ley.

### 4.1.1 Jornada de Trabajo

El artículo 58 de la LFT la define como, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo; asimismo el artículo 59 indica que el trabajador y el patrón fijarán la duración de la

---

<sup>3</sup> Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Editorial Porrúa. México, 1985. Pág. 266.

jornada de trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales, es decir, dicha jornada no podrá ser mayor de ocho horas cuando sea diurna, siete horas cuando sea nocturna, y siete horas y media cuando sea mixta, según lo estipulado por el artículo 61 de la Ley en comento.

Sin embargo, dicha jornada podrá ser prolongada a efectos de mantener la seguridad tanto del trabajador como del patrón o de la misma empresa, en los casos de siniestro o riesgo inminente, de acuerdo con lo que dicta el artículo 65 del ordenamiento laboral.

El artículo 66 expone otro caso por el cual también podrá prolongarse la jornada de trabajo, dicha situación es a través del tiempo extraordinario, el cual no deberá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65 antes mencionado, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. En tanto que las horas de trabajo extraordinario a que se refiere el artículo 66, se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, según lo dispuesto por el artículo 67 de la LFT.

El artículo 68 aclara que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en los artículos antes mencionados; la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

De lo anterior, podemos interpretar que los trabajadores sí están obligados a prestar sus servicios por un tiempo menor al permitido, es decir, hasta por nueve horas extra a la semana; sin embargo, en la práctica, se considera que un patrón no puede rescindir el contrato de un trabajador que se niega a trabajar tiempo extra.

El patrón podrá exigir que el trabajador cumpla con su trabajo, pero no que labore tiempo extra, a menos de que así esté pactado en el contrato que se tenga celebrado, por el contrario, si un trabajador labora tiempo extra y el patrón no lo paga, se incurre en falta de probidad, con todas las consecuencias del caso.

#### **4.1.2 Días de Descanso**

Tanto los días de descanso como las vacaciones, tienen la finalidad de defender la salud de los hombres, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales.

Los días de descanso pueden ser de dos especies: el descanso semanal y el descanso conmemorativo, al que la Ley llama descanso obligatorio.

El descanso obligatorio difiere del semanal, porque en tanto la finalidad de éste es reparar el desgaste de energías, aquél se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significación nacional para la clase trabajadora.

Los artículos 69 a 75 de la LFT establecen ciertas consideraciones respecto a los días de descanso a que tiene derecho el trabajador:

- Por cada seis días de trabajo el trabajador tiene derecho a disfrutar de por lo menos un día de descanso, con pago íntegro de salario.



- Se procurará que el día de descanso sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.
  
- En los casos en que por las características del trabajo se requiera de una labor continua, el día de descanso será acordado por el patrón y el trabajador de común acuerdo.
  
- Cuando el trabajador no preste servicios en los días de trabajo de la semana, el pago del día de descanso se hará proporcional.
  
- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.
  
- Los días de descanso obligatorios son los siguientes:
  - I. El 1º de enero;
  - II. El 5 de febrero;
  - III. El 21 de marzo;

- IV. El 1º de mayo;
  - V. El 16 de septiembre;
  - VI. El 20 de noviembre;
  - VII. El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
  - VIII. El 25 de diciembre;
  - IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.
- En los días de descanso anteriormente señalados, los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

En conclusión, los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso semanal, pero sí se les puede obligar a trabajar los días de descanso obligatorios.

#### **4.1.3 Salario**

Retomando lo mencionado en el capítulo tercero del presente trabajo, respecto al salario, éste es definido como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

De acuerdo con el artículo 85, el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo

##### **a) Salario Integrado**

El artículo 84 de la LFT define la integración del salario para efectos laborales de la siguiente manera: 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 que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario diario integrado será el que resulte de sumarle al salario diario o cuota fija, el cual representa la unidad, las cantidades que resulten de multiplicar los días de vacaciones que le correspondan al trabajador por la prima del 25%, y dividir el resultado entre 365 para obtener así la proporción diaria; de igual manera, se dividirán los 15 días de aguinaldo entre 365, para obtener la misma proporción; el resultado será el factor por el cual se multiplicará el salario diario para obtener el salario diario integrado. Esta integración se hace tomando en cuenta las prestaciones mínimas que otorga la LFT.

A continuación se ejemplifica el cálculo de dicho factor y la integración del salario mínimo vigente del área geográfica A:

Días de vacaciones por el primer año de servicios <b>Por</b>	6
Prima vacacional mínima <b>Entre</b>	25%
Días del año <b>Igual</b>	365
Proporción prima vac. diaria	<b>0.0041</b>

Días de aguinaldo <b>Entre</b>	15
Días del año <b>Igual</b>	365
Proporción aguinaldo diario	<b>0.0411</b>
Suma ambas proporciones <b>Más</b>	0.0452
Salario diario representado por la unidad <b>Igual</b>	1
Factor de integración del salario <b>Por</b>	<b>1.0452</b>
SM zona A	45.24
<b>Salario Diario Integrado</b>	<b>47.28</b>

En la tabla siguiente se muestra el factor de integración del salario de acuerdo a la antigüedad del trabajador.

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	25% PRIMA VACACIONAL	15 DÍAS DE AGUINALDO	FACTOR DE INTEGRACIÓN
1	0.0041	0.0411	1.0452
2	0.0055	0.0411	1.0466
3	0.0068	0.0411	1.0479
4	0.0082	0.0411	1.0493
5 a 9	0.0096	0.0411	1.0507
10 a 14	0.0110	0.0411	1.0521
15 a 19	0.0123	0.0411	1.0534
20 a 24	0.0137	0.0411	1.0548

## **b) Salario Mínimo**

Los artículos 90, 91, 92 y 97 de la Ley en cuestión, definen qué es el salario mínimo así como sus características, estableciendo lo siguiente:

- El 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 debe 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.
- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación.
- Los salarios mínimos regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen.
- Los salarios mínimos no pueden ser objeto de compensación, descuento o reducción salvo que se trate de pensiones

alimenticias, renta de casa - habitación proporcionada por el patrón (con los requisitos que marca el artículo 151 de la LFT), pago de créditos al INFONAVIT y descuentos para pagar FONACOT.

### **c) Salario Mínimo Profesional**

El artículo 93 del ordenamiento laboral a este respecto indica que: Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

#### **4.1.4 Formas de fijar el Salario**

Según lo señalado por el artículo 83 de la LFT, el salario puede fijarse de cualquiera de las siguientes maneras:

**a) Por Unidad de Tiempo**

Significa que el patrón y trabajador pueden fijar el precio por hora, por día, por semana o por mes; debe respetarse el salario mínimo, darse séptimo día de descanso con goce de sueldo y considerarse que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas al día.

**b) Por Unidad de Obra**

Es el que se fija por el llamado trabajo a destajo, esto es, que por cada unidad se paga una cantidad determinada; la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos.

**c) Por Comisión**

Es un porcentaje sobre el monto de las ventas realizadas, independientemente del sueldo.



#### **d) A Precio Alzado**

Este tipo de salario opera cuando al trabajador-vendedor se le entregan mercancías a un precio determinado y al lograr su venta a un precio mayor, el excedente del precio es el que va a integrar su salario.

### **4.2 Prestaciones Mínimas para el Trabajador**

#### **4.2.1 Vacaciones y Prima Vacacional**

En los artículos 76 a 81 de la LFT, se establecen los lineamientos correspondientes a las vacaciones que debe otorgar el patrón al trabajador:

- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso será inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

- Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

AÑOS DE SERVICIO	DIAS DE VACACIONES	25% PRIMA VACACIONAL
Menos de un año	proporcional	proporcional
1	6	1.5 días
2	8	2 días
3	10	2.5 días
4	12	3 días
5 a 9	14	3.5 días
10 a 14	16	4 días
15 a 19	18	4.5 días
20 a 24	20	5 días

- Las vacaciones son proporcionales al número de días trabajados.
- El trabajador deberá disfrutar en forma continua por lo menos seis días de vacaciones.
- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a un pago proporcional al tiempo de servicios prestados.

- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella, el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.
- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

#### **4.2.2 Aguinaldo**

En los términos del artículo 87 de la LFT, se establece la obligación que tiene el patrón de pagar el aguinaldo al trabajador, el cual deberá ser de por lo menos quince días de salario y pagarse antes del día veinte de diciembre, los que no hayan cumplido el año de servicios, 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, cualquiera que fuera éste.

Es importante señalar que desde el momento mismo en que se inicia la relación laboral, por disposición expresa de la Ley, se adquiere el derecho a recibir el aguinaldo y la prima vacacional; como se sabe, estas dos prestaciones deben ser pagadas en forma fija o permanente, se determinan en dinero y no dependen de algún acontecimiento futuro para poder obtenerlas.

#### **4.2.3 Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas**

Los trabajadores tienen derecho a participar en las Utilidades de las empresas en las que presten sus servicios en un porcentaje del 10%, según lo determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

La base para determinar la PTU es la renta gravable, que se determina según lo dispuesto en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Tienen derecho a participar todos los trabajadores de planta independientemente del número de días trabajados en el año, con

excepción de los directores, administradores y gerentes generales. También participan los trabajadores eventuales cuando hayan trabajado por lo menos sesenta días durante el año.

El patrón tendrá un plazo de sesenta días después de la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, para pagar las utilidades a los trabajadores, según lo dispone el artículo 122 del ordenamiento laboral; asimismo se establece que el importe de las utilidades no reclamadas en el año que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

El artículo 129 de la Ley laboral establece que la participación en las utilidades no se computará como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

### **4.3 Derechos y Obligaciones del Patrón**

#### **4.3.1 Conforme a la Ley Federal del Trabajo**

La Ley Federal del Trabajo además de establecer los lineamientos correspondientes que regulan las relaciones laborales, también otorga derechos e impone obligaciones, tanto a patrones como a trabajadores.

En lo que respecta al patrón, el artículo 132 contempla sus obligaciones, dentro de las cuales se encuentran las siguientes:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a su empresa;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones que correspondan;
- III. Proporcionar los materiales e instrumentos necesarios para prestar el trabajo;
- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador;
- V. Guardar consideración a sus trabajadores, absteniéndose de darles mal trato de palabra o de obra;
- VI. Expedir cada quince días, a solicitud del trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- VII. Concederles el tiempo necesario para cumplir, con sus deberes cívicos y sindicales;
- VIII. Observar y difundir las disposiciones relativas a higiene y seguridad en el trabajo;
- IX. Hacer las deducciones por cuotas sindicales y de ahorro en el salario de sus trabajadores;

- X. Permitir la inspección y vigilancia de su establecimiento por las autoridades laborales;
- XI. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores;
- XII. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
- XIII. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;
- XIV. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, y en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores;
- XV. Disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

### **4.3.2 Conforme a la Ley del Seguro Social**

En el artículo 15 de la LSS, se establecen las obligaciones a las cuales está sujeto el patrón, dentro de las que, relacionadas al tema en desarrollo, están las que se mencionan a continuación:

- I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;
- II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante cinco años siguientes al de su fecha.
- III. Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;
- IV. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;



### 4.3.3 Conforme a la Ley del INFONAVIT

Por lo que a la respecta a la Ley del INFONAVIT, el artículo 29 dicta las obligaciones patronales, de las cuales, nos interesan las siguientes:

- I. Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el artículo 31 de esta Ley, (cambios de domicilio y de denominación o razón social, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración de quiebra y suspensión de pagos. Asimismo harán del conocimiento del Instituto las altas, bajas, modificaciones de salarios, ausencias e incapacidades y demás datos de los trabajadores, necesarios al Instituto para dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en este artículo.  
El registro de los patrones y la inscripción de los trabajadores, así como los demás avisos a que se refiere el párrafo anterior, deberán presentarse al Instituto dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir de que se den los supuestos antes referidos).
- II. Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto;
- III. Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación

laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente;

- IV. Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la LFT, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos.

#### **4.3.4 Prohibiciones a los Patrones**

Siguiendo con lo dictado por la LFT, el artículo 133 refiere que queda prohibido a los patrones:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de sexo;
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo;
- IV. Obligar a los trabajadores, por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezca, o a que voten por determinada candidatura;
- V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones, y
- X. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o enervante.

#### **4.4 Obligaciones de los Trabajadores**

La LTF en su artículo 134 marca las obligaciones a las que el trabajador está sujeto, mismas que deben ser acatadas para el buen desarrollo de la relación laboral:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que ordenen las autoridades para la seguridad y protección de los trabajadores;

- III. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o de sus representantes, realizando tal servicio en la forma, lugar y tiempo convenidos;
- IV. Avisar al patrón cuando esté en la necesidad de faltar justificadamente a su trabajo;
- V. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles proporcionados para el trabajo;
- VI. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VII. Abstenerse de provocar situaciones que pongan en peligro su seguridad personal, la de sus compañeros o la de otras personas;
- VIII. Auxiliar y proteger, en caso de peligro, la integridad de la persona e intereses de sus compañeros o del patrón;
- IX. Integrar los organismos que establece la Ley, y
- X. Guardar los secretos técnicos, industriales o comerciales que con motivo de su trabajo se le encomienden.

#### 4.5 Prohibiciones a los Trabajadores

De igual forma en que la Ley marca prohibiciones a los patrones, también lo hace para los trabajadores en su artículo 135, el cual indica las siguientes:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o enervante;
- V. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VI. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

- VII. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados, y
- VIII. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

La violación a cualquiera de las citadas disposiciones puede dar lugar a la rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

## **CAPÍTULO 5**

---

### **CASUSAS DE TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE LABORALES**

## **5.1 Terminación de las Relaciones Laborales**

### **5.1.1 Artículo 53 de la LFT**

La LFT reconoce dos formas en que las relaciones laborales pueden extinguirse, una es la terminación y otra es la rescisión.

Por lo que respecta a la terminación de las relaciones laborales, la LFT en su artículo 53 señala lo siguiente: Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.



A excepción de la fracción V, este artículo cita las causas por las cuales el trabajador no tiene derecho a ser indemnizado conforme a la Ley, simplemente cuando una de ellas se presenta se da por terminada la relación laboral sin responsabilidad para ninguna de las partes.

En el primer caso, queda claro que tiene lugar cuando el trabajador decide presentar su renuncia.

En la segunda causa 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 (artículo 500, fracción I, LFT), y la indemnización por muerte consistente en 730 días de salario. (artículo 502, LFT)

Lo anterior es posible siempre y cuando el patrón 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.

La Ley del Seguro Social, a este respecto en su artículo 53 determina que: El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la LFT.

Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el artículo 64 de la Ley establece que el Instituto calculará el monto constitutivo al que se le restará los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, a efecto de determinar la suma asegurada que el Instituto deberá cubrir a la institución de seguros, necesaria para obtener una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas previstas en este capítulo a los beneficiarios.

En caso de que el trabajador fallecido haya acumulado en su cuenta individual un saldo mayor al necesario para integrar el monto constitutivo necesario para contratar una renta que sea superior al monto de las pensiones a que tengan derecho sus beneficiarios, estos podrán optar por:

- a) Retirar la suma del excedente en una sola exhibición de la cuenta individual del trabajador fallecido, o
- b) Contratar rentas por una cuantía mayor.

Las pensiones y prestaciones a que se refiere la presente Ley serán:

- I. El pago de una cantidad igual a sesenta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado;
- II. A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de

incapacidad permanente total, el importe de esta prestación no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del seguro de invalidez y vida;

- III. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de una incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo;
- IV. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de dieciséis años, se les otorgará una pensión equivalente de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años;
- V. En el caso de las dos fracciones anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor la pensión de orfandad se aumentará del veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá en los términos establecidos en las mismas fracciones, y;
- VI. A cada uno de los huérfanos, cuando lo sean de padre y madre, menores de dieciséis años o hasta veinticinco años si se encuentran estudiando en los planteles del sistema educativo nacional, o en tanto se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, se le otorgará una pensión equivalente al treinta por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.

A las personas señaladas en las fracciones II y VI, así como a los ascendientes pensionados en términos del artículo 66, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

La tercera causa se refiere al tipo de obra que se realiza, por ejemplo, cuando termina la construcción de un edificio, la relación laboral concluye también; cuando se contrata a un trabajador para que ocupe el lugar de otro que se encuentra de vacaciones, la relación por tiempo determinado finalizará cuando regrese el trabajador sustituido.

En este punto, es de suma importancia hacer la aclaración de que si desde un principio se estipula en el contrato de trabajo que la contratación será sólo por el tiempo en que el trabajador sustituido se encuentre de vacaciones, el suplente no tendrá derecho a reclamar lo que establece el artículo 39 de la LFT, que a la letra dice:

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Por el contrario, si se trata de trabajadores eventuales que fueron contratados por la empresa para realizar labores extraordinarias, que por su naturaleza eran temporales y no corresponden a las de operación

continua de la misma, y estos demandan la permanencia en el puesto, toca a la empresa la obligación procesal de probar que las actividades que se le recomendaron al trabajador eran como las señaladas en el último término.

Esto tiene como base el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación, con la pretensión de los mismos para que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquél se satisface mediante la prórroga del contrato en términos del artículo 39, ésta requiere la demostración de que existe la vacante y de que el reclamante tiene mejor derecho respecto de otros trabajadores.

La fracción cuarta se refiere a aquellos trabajadores que han sufrido algún accidente o enfermedad de trabajo, de tal manera que las consecuencias de éste los dejen en un estado físico o mental, que les impida desempeñar el trabajo que venían desarrollando. En este caso, la Ley señala que 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, según lo estipula el artículo 54 de la misma.

### 5.1.2 Artículo 434 de la LFT

La fracción quinta hace referencia a los casos del artículo 434 de la Ley, estos son:

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

Como ejemplo de la fracción primera, se puede citar el caso de un sismo que destruya un edificio y todo lo necesario para trabajar; en este caso el patrón no es responsable de aquel desastre natural.

La fracción segunda es referida al caso de la extracción en alguna mina, cuando este hecho resulta más costoso que la venta del producto.

En la fracción tercera se alude al caso del agotamiento de algún yacimiento que se encuentra explotación.

La fracción cuarta nos remite al artículo 38 de la Ley, el cual se refiere a las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas; en este caso las relaciones de trabajo serán por obra o tiempo determinado, al término del cual se dará por concluida dicha relación.

La fracción quinta se refiere a los casos en que el patrón se encuentra en serios problemas por falta de dinero, e incluso sea declarado en estado de quiebra por un juez.

A este respecto, el artículo 438 de la Ley en cuestión, determina que si se da el caso de que el patrón reanude las actividades de su empresa o cree una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154 de la Ley, mismas que son: preferir a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso

económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo están.

Además de que en cualquiera de los casos señalados, el patrón deberá dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que esta lo apruebe o desapruebe de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782, en el cual se asienta que: La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

A diferencia del artículo 53, en el artículo 434 fracciones I, II, III y V, se advierten las causas por las cuales el trabajador sí está en su derecho de poder reclamar una indemnización conforme a la Ley, correspondiente a tres meses de salario, además de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162. (artículo 436, LFT)

Si la terminación de la relación laboral se origina a causa de la reducción de trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean



reajustados los de menor antigüedad; según lo estipulado por el artículo 437 de la LFT.

La misma Ley en su artículo 439, dispone que cuando la terminación de la relación laboral se presente por la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traigan como consecuencia la reducción del personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con el artículo 782 y siguientes.

Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor, además de la prima de antigüedad mencionada en el artículo 162 de la misma Ley.

### **5.1.3 Generalidades sobre la Prima de Antigüedad**

Como ya se mencionó, el artículo 162 de la LFT establece los lineamientos bajo los cuales se deberá calcular la prima de antigüedad, estos son los siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 484 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada, y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:
  - a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
  - b) Si el número de trabajadores que se retire excede del 10%, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
  - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponde a los restantes trabajadores.

- V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y
  
- VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

En resumen, la prima de antigüedad sólo debe cubrirse a los trabajadores de planta; siempre se debe pagar cuando mucho al doble del salario mínimo vigente del área geográfica correspondiente; en caso de retiro voluntario si el trabajador tiene más de quince años de prestar sus servicios, tiene derecho a que se le pague la prima de antigüedad desde el primer momento en que empezó a laborar en la empresa; por otro lado, si el trabajador tiene menos de quince años de servicios y se retira voluntariamente de su empleo, no tiene derecho a la prima; en caso de muerte, la prima debe pagarse desde el momento en que el trabajador empezó a laborar en la empresa.

## **5.2 Rescisión de las Relaciones Laborales**

Otra de las formas en que la relación de trabajo se puede extinguir es la rescisión, que consiste en la decisión de alguna de las partes de dar

por terminado el contrato de trabajo por causas imputables a la otra parte o bien por el incumplimiento de las obligaciones pactadas en dicho contrato.

Tanto el patrón como el trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación laboral que los una, siempre que tengan causa justificada para hacerlo; así, no incurrirán en responsabilidad, tal como lo dice el artículo 46 del ordenamiento laboral.

Es importante notar que debe existir una causa justificada como requisito indispensable para poder rescindir la relación de trabajo; ya que si la causa es injustificada, se incurrirá en responsabilidad para alguna de las partes.

En los artículos 47 y 51 se encuentran establecidas las causas por las cuales se puede rescindir la relación de trabajo en forma justificada por el patrón o por el trabajador respectivamente.

### 5.2.1 Rescisión sin Responsabilidad para el Patrón

Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos que le atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa deja de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, injurias o malos tratos en contra del patrón, de sus compañeros de trabajo, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa, salvo que sea en defensa propia;
- III. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- IV. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o personas que se encuentran en él;
- V. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

- VI. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- VII. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- VIII. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- IX. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas y de seguridad;
- X. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica;
- XI. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- XII. Las análogas a las anteriormente establecidas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes.

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

Si el trabajador se negara a recibirlo, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva dentro de los cinco días siguientes a

la fecha de rescisión, proporcionando a ésta el domicilio del trabajador y solicitándole su notificación al mismo.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, bastara por sí sola para considerar que el despido fue injustificado.

### **5.2.2 Rescisión sin Responsabilidad para el Trabajador**

Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- IV. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

- V. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
  
- VI. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer, el establecimiento, de las condiciones higiénicas o preventivas que las leyes establezcan;
  
- VII. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50. (artículo 52, LFT)

Debido a que la mayoría de las causas citadas son discutibles, se puede entender que es fácil la presencia de conflictos entre las partes; lo cual se puede traducir en algún procedimiento laboral, en donde el trabajador solicite a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, el reconocimiento de sus derechos por parte del patrón.

Es común en la práctica que los trabajadores no cuenten con las pruebas necesarias para acreditar su dicho, al respecto el artículo 784 de la LFT, señala: La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador,



cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;

- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

En síntesis, se puede afirmar que hay dos formas de extinguir la relación laboral: una por terminación y otra por rescisión.

En el caso de la terminación, ésta no da derecho al trabajador a solicitar el pago de indemnización alguna, salvo en los casos en que la fuente de trabajo vaya a ser cerrada total o parcialmente.

La rescisión podrá llevarse a cabo tanto por el patrón como por el trabajador, y ser justificada o no. Quien ejercite el derecho de rescindir la relación laboral deberá probar que fue justificada, ya que de no hacerlo se incurrirá en responsabilidad de las consecuencias legales que ello implica.

El patrón siempre deberá aportar los elementos de prueba cuando exista controversia sobre los puntos a que se refiere el antes mencionado artículo 784; en consecuencia, el trabajador quedará liberado de probar su dicho sobre esos puntos.

El derecho a demandar al patrón se debe ejercitar dentro de los dos meses siguientes a la fecha del despido, es decir cuando el patrón decida rescindir la relación laboral, el trabajador deberá ejercitar su derecho en este plazo, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 518 del ordenamiento laboral.

Por el contrario, si es el trabajador quien decide rescindir la relación laboral, tendrá un mes para demandar al patrón el pago de la indemnización correspondiente, según el artículo 517 del mismo ordenamiento.

### **5.3 Indemnización por Rescisión de la Relación Laboral**

La fracción XXII del artículo 123 constitucional, decreta que el patrón 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 lícita,

estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

De igual forma, el artículo 48 de la LFT, señala que: El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Se conoce con el nombre de salarios vencidos o caídos los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la en que se separó del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se cumplimente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones.<sup>4</sup>

Si el trabajador opta por que se le paguen los tres meses de salario por concepto de indemnización y las otras prestaciones a que tenga derecho, la relación de trabajo se dará por concluida. Si opta por que se le

---

<sup>4</sup> Mario de la Cueva. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1985. Pág. 263.

reinstale en su empleo, se podrá presentar la aceptación del patrón de cumplir con ella y entonces la relación de trabajo continuará; pero si el patrón se niega a reinstalarlo, entonces el trabajador tendrá derecho a que le pague las indemnizaciones que la Ley señala para que pueda ser eximido de esta obligación.

Con relación a lo anterior, el artículo 49 de la LFT exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores con una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje 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;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Volviendo al punto de la indemnización, en el artículo 50 de la LFT, se prevén tres tipos de indemnizaciones de acuerdo con la duración que haya tenido la relación de trabajo.

### **5.3.1 Por Tiempo Determinado Menor a un Año**

La primera de ellas se refiere a la duración de trabajo por tiempo determinado menor de un año, en este caso corresponde al trabajador, una cantidad igual al importe de la mitad de los salarios percibidos por éste durante el tiempo de servicios prestados.

### **5.3.2 Por Tiempo Determinado Mayor a un Año**

Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado mayor a un año, entonces corresponde al trabajador una cantidad igual al importe de seis meses de salario por el primer año de servicios, además de veinte días de salario por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

Sin embargo, si el despido injustificado se presenta en el primer año de servicios, solamente se pagarán al trabajador seis meses de salario, ya que los servicios se prestaron sólo por ese año; ahora bien, si el despido se presenta después de cumplido ese primer año, entonces la indemnización correspondiente será de acuerdo al lo mencionado en el párrafo anterior.

### **5.3.3 Por Tiempo Indeterminado**

El tercer tipo de indemnización se refiere a la relación de trabajo por tiempo indeterminado, caso en el que le corresponderán al trabajador veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados o la parte proporcional; dependiendo de la fecha en que se presente el despido.

Del mismo modo, el artículo 50 señala que además de las indemnizaciones citadas anteriormente, también se le pagarán al trabajador tres meses de salario y los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones que correspondan en cada caso.

Resumiendo lo anterior, queda claro que la indemnización se compone de dos partes:

- a) Una fija, que corresponde al importe de tres meses de salario, independientemente del tiempo que dure la relación de trabajo;  
y
- b) Una variable, que se presenta en tres casos:
  - 1) Pago del 50% de los salarios percibidos por el trabajador, si la relación de trabajo fue por tiempo determinado menor a un año;
  - 2) Pago de seis meses de salario por el primer año de servicios y veinte días de salario por cada uno de los años siguientes, cuando la relación de trabajo haya sido por tiempo determinado mayor a un año; y
  - 3) Pago de veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, si la relación fue por tiempo indeterminado.

El trabajador que no haya firmado ningún contrato de trabajo, deberá integrar su salario para realizar el cálculo de las indemnizaciones que le



correspondan, puesto que en los artículos 84 y 89 de la LFT se indica que para determinar el monto de las indemnizaciones, se tomará como base el salario que esté devengando el trabajador al momento en que se presente el despido injustificado, debiéndose incluir en el mismo la cuota diaria o parte proporcional de todas las prestaciones que se le entreguen por su trabajo.

## **CAPÍTULO 6**

---

### **ASPECTOS FISCALES DE LA TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES**

## **6.1 Sujetos del Impuesto**

Cuando se elabora la liquidación de un trabajador, además de los datos laborales, se deben incluir también las cantidades correspondientes al pago del ISR que el patrón debe retener para hacer la entrega correspondiente a la autoridad hacendaria.

En términos de la LISR, 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 ISR, según lo dicta el artículo 106 de la misma.

## **6.2 Objeto del Impuesto**

El Capítulo I, del Título IV de la LISR, se refiere a las personas físicas que obtienen ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado; asimismo el artículo 110 establece que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las

utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

De acuerdo con el artículo 110, fracción VI, tercer párrafo, de la LISR, no se consideran ingresos y por lo tanto no causan ISR los siguientes:

Los ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

### **6.3 Ingresos Exentos**

Existen conceptos que la misma Ley en el artículo 109 determina que se encuentran exentos del pago de dicho impuesto, de los cuales, se relacionan con el tema que nos ocupa, los siguientes:

- X. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros

pagos..., hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio... Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

- XI. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados.  
Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore...

Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

Cabe aclarar, que en el caso de que exista la posibilidad de que al momento en que ocurra la separación laboral, se le adeudasen al trabajador prestaciones distintas a las del salario por concepto de tiempo extraordinario de trabajo o días de descanso laborados, estos se deberán tomar en cuenta para el cálculo de los pagos por terminación de la

relación laboral; apegándose a los límites establecidos en la fracción I del mismo artículo 109.

#### **6.4 Previsión Social**

Las empresas tienen entre sus facultades la posibilidad de otorgar a los trabajadores una serie de prestaciones de seguridad, conscientes de la importancia que representa la tranquilidad económica, cultural y de salud futura de sus trabajadores, así como de la capacidad para resolver contingencias de la misma índole con características variables de prestaciones.

Sin pretender realizar un análisis exhaustivo de los lineamientos de carácter fiscal que se prevén para los contribuyentes del ISR en materia de previsión social, a continuación se señala en términos generales, el tratamiento fiscal aplicable a los patrones que otorgan prestaciones que califican como de previsión social, básicamente lo que se refiere a la deducibilidad de los gastos efectuados, así como el tratamiento fiscal aplicable en materia de exención de ISR a las citadas prestaciones que perciban los trabajadores.

Dichas prestaciones deben tomarse en cuenta para hacer los cálculos propios de la terminación de la relación laboral en lo que respecta a la indemnización, es por ello que a continuación se hace referencia a estas prestaciones.

El artículo 8, último párrafo de la LISR establece:

Para los efectos de esta Ley, se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

#### **6.4.1 Requisitos de Deducibilidad para el Patrón**

Dicha previsión social es deducible para las empresas en los términos del artículo 31, fracción XII, de la LISR, misma que establece los siguientes lineamientos:

1. Las prestaciones correspondientes a previsión social se otorgarán en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

2. En el caso de trabajadores sindicalizados, las prestaciones de previsión social se establecerán en los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.
  
3. Cuando el patrón tenga dos o más sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general para todos los trabajadores del mismo sindicato, de acuerdo con los contratos colectivos o contratos ley. Aun cuando dichas prestaciones sean distintas en relación a las otorgadas a los trabajadores de los otros sindicatos.
  
4. En el caso de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales siempre que se otorguen a todos ellos, y siempre que las erogaciones deducibles por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, menores o iguales que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado.
  
5. Cuando se trate de aportaciones a los fondos de ahorro, éstas serán deducibles cuando además de ser generales, cumplan con lo siguiente:
  - a) Que el monto de las aportaciones efectuadas por el patrón sea igual al monto aportado por los trabajadores;
  
  - b) Que la aportación del patrón no exceda de un 13% del salario del trabajador;
  
  - c) Que dicha aportación no exceda de un monto equivalente a 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador, elevado al año; y
  
  - d) Que se cumplan los requisitos a que se refiere el artículo 42 del RISR.



En relación con los citados requisitos, es importante destacar que el ahorro sólo puede retirarse una vez al año o al término de la relación laboral, y el fondo se destinará a efectuar préstamos. Si los préstamos son garantizados con las aportaciones al fondo, no podrán exceder del monto que le corresponda al trabajador, siempre que los préstamos sean otorgados una vez al año. Se podrá otorgar más de un préstamo al año con la garantía del fondo, cuando el último préstamo efectuado al trabajador lo haya pagado en su totalidad y hayan transcurrido al menos seis meses desde que se efectuó dicho pago.

6. Los pagos de primas de seguros de vida, serán deducibles cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular, o en el caso de invalidez o incapacidad, se entregue como pago único o en las parcialidades que al efecto, acuerden las partes. También serán deducibles los pagos de primas de seguro de gastos médicos que efectúe el patrón en beneficio de sus trabajadores.
7. Las erogaciones efectuadas por concepto de primas de seguro de vida y de gastos médicos, así como las aportaciones al fondo de ahorro y al de pensiones y jubilaciones, complementarios a los que establece la LSS, no se consideran para determinar el promedio aritmético antes mencionado.
8. Las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la LSS, las erogaciones realizadas por concepto de primas de seguro de vida y de gastos médicos, no podrán ser

mayores al monto equivalente a diez veces el salario mínimo del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.

#### **6.4.2 Exención para los Trabajadores**

Para los efectos que en el caso de los trabajadores, tienen las erogaciones de previsión social recibidas por parte del patrón, éstas estarán exentas del pago del ISR de acuerdo con lo establecido por la fracción VI del artículo 109 de dicha Ley, el cual señala que no se pagará ISR por la obtención de los siguientes ingresos:

Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Sin embargo, el penúltimo párrafo del mismo artículo establece la limitante a que estará sujeta la exención de las prestaciones de previsión social que reciban los trabajadores, dicho párrafo señala:

La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social, se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto del pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

## **6.5 Retención del ISR**

Por otra parte, el artículo 113 de la citada Ley, establece que las personas que hagan pagos por los conceptos antes mencionados, están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales del impuesto sobre la renta, que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

Asimismo, no se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

La retención a que se refiere el párrafo anterior se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, la tarifa contenida en el mismo artículo.

Del mismo modo, la LISR ha establecido dos conceptos que se deben restar al ISR causado, es decir, una vez que se obtiene el monto a pagar de este impuesto, se le deberán restar tanto el subsidio fiscal acreditable como el crédito al salario. Dichos conceptos sólo se otorgan a favor de los trabajadores con el objeto de disminuir el impuesto a cargo que les pudiera resultar.

## **6.6 Procedimiento para el Cálculo de las Retenciones**

En los artículos 114 y 115 de la LISR, se establecen las tablas que deberán utilizarse para determinar el subsidio fiscal y el crédito al salario respectivamente.

El procedimiento que deberá seguirse al calcular la retención del ISR correspondiente, es el siguiente:

**PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LAS TARIFAS  
DE LOS ARTICULOS 113, 114 Y 115 DE LA LISR.**

	Base gravable del mes
(-)	<u>Limite inferior</u>
(=)	Excedente s/lim. Inferior
(x)	<u>% s/excedente del lím. Inf.</u>
(=)	Impuesto marginal
(+)	<u>Cuota fija</u>
(=)	ISR bruto
(-)	<u>Subsidio</u>
(=)	ISR subsidiado
(-)	<u>Crédito al salario</u>
(=)	<u>ISR ó (Crédito al Salario)</u>

Una vez que se obtiene el total de los ingresos por los cuales deba pagarse el impuesto, deberá restarse de los mismos la parte que de acuerdo con la Ley está exenta de dicho pago, obteniéndose así la base gravable sobre la que se aplicará la tarifa del artículo 113 de la Ley, derivado de lo anterior se obtendrá el ISR bruto, del cual se disminuirá el subsidio obtenido con el artículo 114 y el crédito al salario del artículo 115, teniendo como resultado el ISR a retener en el mes o el crédito al salario correspondiente.

## 6.7 Retención de ISR sobre pagos por Separación

El cuarto párrafo del artículo 113 de la LISR, expresa que las personas que hagan pagos por los conceptos de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones, u otros pagos por separación, efectuarán la retención del impuesto aplicando una tasa que se obtendrá dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo; el cociente se multiplicará por cien y el resultado se expresará en por ciento.

Dicho párrafo también precisa que cuando los pagos por los conceptos referidos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa establecida en el mismo artículo.

A continuación se presentan algunos ejemplos de la aplicación de los párrafos arriba citados:

- a) Pago gravado superior al último sueldo mensual ordinario considerando una proporción de subsidio de 0.80 y una antigüedad de tres años de servicios:
  
- b) Pago gravado inferior al último sueldo mensual ordinario considerando una proporción de subsidio de 0.80 y una antigüedad de tres años de servicios :

**a)**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Salario mensual ordinario	3,000.00	5,000.00	10,000.00
ISR correspondiente	0.00	130.00	1,162.00
Crédito al salario en efectivo	- 172.00		
Porcentaje de ISR	0.00	2.60%	11.62%
Pago por separación	20,000.00	35,000.00	50,000.00
Exención (90 x 3 x 45.24)	12,214.80	12,214.80	12,214.80
Ingreso gravado	7,785.20	22,785.20	37,785.20
Por tasa de ISR	0.00	2.60%	11.62%
ISR por retener	0.00	592.41	4,390.64

**b)**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Sueldo mensual ordinario	3,000.00	5,000.00	10,000.00
Ingreso gravado	2,000.00	4,000.00	8,000.00
ISR según tarifa sin subsidio y sin crédito al salario	169.00	388.00	1,211.00

### **6.8 Retención de ISR, opción Artículo 142 del Reglamento**

En el artículo 142 del reglamento de la LISR, se señala que el patrón que entregue remuneraciones por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales podrá

retener el impuesto que corresponda en la forma que a continuación se indica:

- I. La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4.
- II. A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior, se le adicionará 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 la 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 tres entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I de este artículo. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

Conviene hacer la aclaración de que el impuesto que corresponda calcular por los conceptos de prima vacacional y aguinaldo, deberá hacerse por separado.



## 6.9 Cálculo del Impuesto Anual por Separación

La LISR en el artículo 112 establece que cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas:

- I. Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará en los términos de este Título, el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción II de este artículo.
  
- II. Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario y al resultado se le aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.

La tasa a que se refiere la fracción II que antecede se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I anterior entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 177 de esta Ley; el cociente se multiplicará por cien y el producto se expresa en por ciento.

Una vez que se conozca el monto total del pago correspondiente por los conceptos a que se refiere este artículo, se separará de este total una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario que percibía el trabajador al momento de la separación; ésta cantidad se acumulará a los demás ingresos por los cuales se deba pagar el impuesto, mismo que se calculará de acuerdo a los artículos 177 y 178 de la LISR, obteniendo de esta manera el ISR sobre los ingresos acumulables.

Aquí es preciso mencionar que cuando la cantidad obtenida por los pagos hechos por los conceptos antes referidos, sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstos se acumularán en su totalidad a los demás ingresos y se determinará el impuesto conforme a los ya mencionados, artículos 177 y 178 de la LISR.

La fracción II del artículo 112, al igual que su fracción I, establece que del total de los ingresos por separación, se separará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario que percibía el trabajador, y al resultado, es decir, a los ingresos no acumulados para el cálculo de la fracción I, se les aplicará una tasa para determinar el impuesto a retener sobre los mismos.

La tasa a que se refiere el párrafo anterior se obtendrá dividiendo el ISR determinado para los ingresos acumulables entre dichos ingresos, el

resultado se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

Esta tasa será la que se aplicará a los ingresos no acumulables para obtener así, el impuesto a retener por los mismos.

Una vez hecho lo anterior, se sumarán tanto el ISR sobre ingresos acumulables, como el ISR sobre ingresos no acumulables, el resultado será el ISR causado en el ejercicio, al cuál se le restará el impuesto retenido al trabajador durante el ejercicio, y el resultado será el ISR a favor o a cargo del trabajador en dicho ejercicio.

## **CAPÍTULO 7**

---

### **CASOS PRÁCTICOS**

## CASO PRÁCTICO 1.

## PLANTEAMIENTO

La empresa X, S.A. de C.V., desea conocer el monto que por finiquito se le debe pagar a un trabajador que presentó su renuncia voluntaria, dicho trabajador cuenta con las prestaciones mínimas de Ley.

## DATOS

## GENERALES

Ubicación del centro de trabajo	Distrito Federal
Zona geográfica del centro de trabajo	"A"
Salario Mínimo general de la zona "A"	\$ 45.24
Proporción de subsidio	0.80

## DEL TRABAJADOR

Nombre:	Jorge Soriano
Tipo de contratación:	Por tiempo indeterminado
Fecha de ingreso:	02-May-01
Fecha de despido:	02-Feb-04
Tiempo laborado:	2 años, 277 días
Días laborados en 2004:	33 días
Salario mensual:	\$ 1,357.20
Periodo de pago:	Quincenal
Vacaciones:	10 días
Prima vacacional:	25%
Aguinaldo:	15 días

## DESARROLLO

## 1. Cálculo de la cuota diaria del trabajador:

Salario mensual	\$ 1,357.20
(+) Días del mes	30
(=) Cuota diaria del trabajador	<u>\$ 45.24</u>

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

**a) Cálculo de los salarios devengados y no pagados a la fecha de la renuncia:**

Salario diario	\$	45.24
(x) Días laborados durante febrero de 2004		<u>2</u>
(=) Importe del salario devengado por los días laborados en febrero de 2004	\$	<u>90.48</u>

**b) Determinación de la parte proporcional de aguinaldo devengado a la fecha de la renuncia:**

Salario diario	\$	45.24
(x) Días de aguinaldo a que el trabajador tiene derecho		<u>15</u>
(=) Aguinaldo anual	\$	678.60
Días del año		365
Proporción diaria de aguinaldo (15÷365)		0.0411
(x) Días laborados en 2004		<u>33</u>
(=) Parte proporcional de aguinaldo devengado a la fecha de la renuncia	\$	<u>61.36</u>

**c) Cálculo de la parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha de la renuncia:**

Salario diario	\$	45.24
(x) Días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador		<u>10</u>
(=) Importe total de vacaciones	\$	452.40
Días del año		365
Proporción diaria de vacaciones (10÷365)		0.0274
(x) Días laborados en el último año de servicios		<u>277</u>
(=) Parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha de la renuncia	\$	<u>343.36</u>

**d) Determinación de la parte proporcional de la prima vacacional devengada a la fecha de la renuncia:**

Parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha de la renuncia	\$ 343.36
(x) Porcentaje de la prima vacacional pactada	<u>25%</u>
(=) Parte proporcional de la prima vacacional devengada a la fecha de la renuncia	<u>\$ 85.84</u>

**e) Importe del monto total de las prestaciones devengadas que percibirá el trabajador (finiquito):**

Salarios devengados y no pagados	\$ 90.48
(+) Parte proporcional de aguinaldo devengado a la fecha de la renuncia	\$ 61.36
(+) Parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha de la renuncia	\$ 343.36
(+) Parte proporcional de la prima vacacional devengada a la fecha de la renuncia	\$ 85.84
(+) Crédito al salario determinado	<u>\$ 351.24</u>
(=) Monto total del finiquito que corresponde al trabajador a la fecha de la renuncia	<u>\$ 932.28</u>

**f) Determinación de la parte exenta y base gravable para el cálculo del Impuesto Sobre la Renta del finiquito:**

CONCEPTO	INGRESO	EXENTO	GRAVADO
Salario	\$ 90.48	\$ 0.00	\$ 90.48
Vacaciones	\$ 343.36	\$ 0.00	\$ 343.36
Prima Vacacional	\$ 85.84	\$ 85.84	\$ 0.00
Aguinaldo	\$ 61.36	\$ 61.36	\$ 0.00
<b>TOTAL</b>	<u>\$ 581.04</u>	<u>\$ 147.20</u>	<u>\$ 433.84</u>

**g) Cálculo del ISR de acuerdo al procedimiento del artículo 113 de la LISR:**

Base gravable	433.84
(-) Límite Inferior	<u>0.01</u>
(=) Excedente del L.I.	433.83
(x) % S/Excedente del L.I.	<u>0.03</u>
(=) Impuesto Marginal	13.01
(+) Cuota Fija	<u>0.00</u>
(=) ISR bruto	<u><u>13.01</u></u>

**h) Determinación del subsidio acreditable de acuerdo al artículo 114 de la LISR:**

Base gravable	433.84
(-) Límite Inferior	<u>0.01</u>
(=) Excedente del L.I.	433.83
(x) % S/Excedente del L.I.	<u>0.03</u>
(=) Impuesto Marginal	13.01
(x) % de subsidio s/Imp.marginal	<u>0.50</u>
(=) Subsidio S/Imp.marginal	6.51
(+) Cuota Fija	<u>0.00</u>
(=) Subsidio al 100%	6.51
(x) Proporción de Subsidio Acreditable	<u>60%</u>
(=) Subsidio Acreditable	<u><u>3.90</u></u>

**i) Determinación de la proporción de subsidio acreditable:**

Unidad	100%
(-) Proporción de Subsidio	80%
(=) Diferencia	20%
(x) El doble	2
(=) Proporción de Subsidio No Acreditable	40%
Unidad	100%
(-) Proporción de Subsidio No Acreditable	<u>40%</u>
(=) Proporción de Subsidio Acreditable	<u><u>60%</u></u>



## j) Aplicación del subsidio acreditable determinado:

Base gravable	433.84
(-) Límite Inferior	0.01
(=) Excedente del L.I.	433.83
(x) % s/excedente del L.I.	0.03
(=) Impuesto Marginal	13.01
(+) Cuota Fija	0.00
(=) ISR bruto	13.01
(-) Subsidio Acreditable	3.90
(=) ISR Subsidiado	9.11
(-) Crédito al Salario	360.35
(=) ISR ó Crédito al Salario determinado	<b>( 351.24 )</b>

## CASO PRÁCTICO 2.

## PLANTEAMIENTO

La empresa X, S.A. de C.V., desea conocer el monto que por concepto de indemnización, finiquito y prima de antigüedad le corresponde a un trabajador que fue despedido injustificadamente. Dicho trabajador solicitó ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje la reinstalación en su puesto, misma que la empresa se negó a otorgar.

## DATOS

## GENERALES

Ubicación del centro de trabajo	Distrito Federal
Zona geográfica del centro de trabajo	"A"
Salario Mínimo general de la zona "A"	\$ 45.24
Proporción de subsidio bruto	0.85

## DEL TRABAJADOR

Nombre:	Daniel Juárez
Tipo de contratación:	Por tiempo indeterminado
Fecha de ingreso:	11-Ago-92
Fecha de despido:	22-Mar-04
Tiempo laborado:	11 años, 225 días
Días laborados en 2004:	82 días
Salario mensual:	\$ 6,786.00
ISR mensual	\$ 415.09
Periodo de pago:	Quincenal
Vacaciones:	16 días
Prima vacacional:	35%
Aguinaldo:	20 días

## DESARROLLO

## 1. Cálculo de la cuota diaria del trabajador:

Salario mensual	\$ 6,786.00
(+) Días del mes	30
(=) Cuota diaria del trabajador	<u>\$ 226.20</u>

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

**a) Cálculo de los salarios devengados y no pagados a la fecha del despido:**

Salario diario	\$ 226.20
(x) Días laborados durante marzo de 2004	<u>22</u>
(=) Importe del salario devengado por los días laborados en marzo de 2004	\$ 4,976.40
(-) Salario pagado en la 1a. quincena de marzo	<u>\$ 3,393.00</u>
(=) Salario devengado por pagar	<u>\$ 1,583.40</u>

**b) Determinación de la parte proporcional de aguinaldo devengado a la fecha del despido:**

Salario diario	\$ 226.20
(x) Días de aguinaldo a que el trabajador tiene derecho	<u>20</u>
(=) Aguinaldo anual	\$ 4,524.00
Días del año	365
Proporción diaria de aguinaldo (20÷365)	0.0548
(x) Días laborados en 2004	82
(=) Parte proporcional de aguinaldo devengado a la fecha del despido (82*0.0548*226.2)	<u>\$ 1,016.45</u>

**c) Cálculo de la parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha del despido:**

Salario diario	\$ 226.20
(x) Días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador	<u>16</u>
(=) Importe total de vacaciones	\$ 3,619.20
Días del año	365
Proporción diaria de vacaciones (16÷365)	0.0438
(x) Días laborados en el último año de servicios	<u>225</u>
(=) Parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha del despido	<u>\$ 2,229.20</u>

**d) Determinación de la parte proporcional de la prima vacacional devengada a la fecha del despido:**

Parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha del despido	\$ 2,229.20
(x) Porcentaje de la prima vacacional pactada	<u>35%</u>
(=) Parte proporcional de la prima vacacional devengada a la fecha del despido	<u>\$ 780.22</u>

**e) Importe del monto total de las prestaciones devengadas que percibirá el trabajador (finiquito):**

Salarios devengados y no pagados	\$ 1,583.40
(+) Parte proporcional de aguinaldo devengado a la fecha del despido	\$ 1,016.45
(+) Parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha del despido	\$ 2,229.20
(+) Parte proporcional de la prima vacacional devengada a la fecha del despido	\$ 780.22
(-) ISR a retener	\$ 499.80
(=) Monto total del finiquito que corresponde al trabajador a la fecha del despido	<u>\$ 5,109.47</u>

**f) Determinación de la parte exenta y base gravable para el cálculo del impuesto Sobre la Renta del finiquito:**

CONCEPTO	INGRESO	EXENTO	GRAVADO
Salario	\$ 4,976.40	\$ 0.00	\$ 4,976.40
Vacaciones	\$ 2,229.20	\$ 0.00	\$ 2,231.01
Prima Vacacional	\$ 780.22	\$ 678.60	\$ 101.62
Aguinaldo	\$ 1,016.45	\$ 1,016.45	\$ 0.00
<b>TOTAL</b>	<u>\$ 9,002.27</u>	<u>\$ 1,695.05</u>	<u>\$ 7,307.22</u>

**g) Determinación del ISR de acuerdo al procedimiento del artículo 113 de la LISR:**

Base gravable	7,307.22
(-) Límite Inferior	<u>6,551.07</u>
(=) Excedente del L.I.	756.15
(x) % s/excedente del L.I.	<u>0.25</u>
(=) Impuesto Marginal	189.04
(+) Cuota Fija	<u>822.01</u>
(=) ISR bruto	<u><u>1,011.05</u></u>

**h) Determinación del subsidio acreditable de acuerdo al artículo 114 de la LISR:**

Base gravable	7,307.22
(-) Límite Inferior	<u>6,551.07</u>
(=) Excedente del L.I.	756.15
(x) % s/excedente del L.I.	<u>0.25</u>
(=) Impuesto Marginal	189.04
(x) % de subsidio s/Imp.marginal	<u>0.50</u>
(=) Subsidio s/Imp.marginal	94.52
(+) Cuota Fija	<u>410.97</u>
(=) Subsidio al 100%	505.49
(x) Proporción de Subsidio Acreditable	<u>70%</u>
(=) Subsidio Acreditable	<u><u>353.84</u></u>

**i) Determinación de la proporción de subsidio acreditable:**

Unidad	100%
(-) Proporción de Subsidio Bruta	85%
(=) Diferencia	15%
(x) El doble	2
(=) Proporción de Subsidio No Acreditable	30%
Unidad	100%
(-) Proporción de Subsidio No Acreditable	<u>30%</u>
(=) Proporción de Subsidio Acreditable	<u><u>70%</u></u>

## j) Aplicación del subsidio acreditable determinado:

Base gravable	7,307.22
(-) Límite Inferior	<u>6,551.07</u>
(=) Excedente del L.I.	756.15
(x) % s/excedente del L.I.	<u>0.25</u>
(=) Impuesto Marginal	189.04
(+) Cuota Fija	<u>822.01</u>
(=) ISR bruto	1,011.05
(-) Subsidio Acreditable	<u>353.84</u>
(=) ISR Subsidiado	657.21
(-) Crédito al Salario	<u>157.41</u>
(=) ISR a cargo ó Crédito al Salario a favor	<u><u>499.80</u></u>

LIQUIDACIÓN
-------------

## 1. Determinación del monto de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador:

## a) Cálculo del salario base para determinar la prima de antigüedad:

Salario diario	\$ 226.20
Monto máximo para pago el pago de la prima de antigüedad (45.24*2) Art. 486 LFT	\$ 90.48

## b) Determinación de la prima de antigüedad por los años completos de servicio:

Días de salario por concepto de prima de antigüedad por año de servicio	12
(x) Años completos de servicio	11
(=) Total de días de salario	132
(x) Salario base	\$ 90.48
(=) Importe de la prima de antigüedad por los 11 años de servicio	<u><u>\$11,943.36</u></u>

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

Días de salario por concepto de prima de antigüedad por año de servicio	12
(x) Salario base	\$ 90.48
(=) Importe de la prima de antigüedad por año completo de servicios	<u>\$ 1,085.76</u>
Días del año	365
Proporción de prima de antigüedad por día (12÷365)	0.03
(x) Días de salario devengados en el último año de servicios	225
(=) Proporción prima de antigüedad por días devengados a la fecha de liquidación (0.03*225)	6.75
(=) Importe proporcional de la prima de antigüedad devengada a la fecha de liquidación (90.48*7.40)	<u>\$ 610.74</u>

**d) Determinación del monto de la prima de antigüedad correspondiente al trabajador:**

Importe de la prima de antigüedad por los 11 años completos de servicios	\$11,943.36
(+) Importe proporcional de la prima de antigüedad devengada a la fecha de liquidación	<u>\$ 610.74</u>
(=) Monto total de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador en la fecha de liquidación	<u>\$12,554.10</u>

**2. Determinación del importe de 20 días de salario por concepto de indemnización que le corresponde al trabajador ante la negativa de la empresa de reinstalarlo:**

**a) Cálculo del importe del salario integrado base de la indemnización:**

Salario diario	\$ 226.20
(+) Proporción diaria de aguinaldo	\$ 12.39
(+) Parte proporcional de la prima vacacional	<u>\$ 3.47</u>
(=) Salario integrado base de la indemnización	<u>\$ 242.06</u>

**b) Cálculo del importe de la indemnización por años completos de servicio:**

Salario base de indemnización	\$ 242.06
(x) Días de salario por cada año de servicio	<u>20</u>
(=) Indemnización por año de servicios	\$ 4,841.30
(x) Años completos de servicios prestados	<u>11</u>
(=) Importe de la indemnización por 11 años de servicio	<u>\$53,254.30</u>

**c) Cálculo de la parte proporcional de la indemnización correspondiente al último año de servicios:**

Indemnización por un año de servicios	\$ 4,841.30
(+) Días del año	<u>365</u>
(=) Indemnización diaria	\$ 13.26
(x) Días devengados de salario durante el último año de servicios	<u>225</u>
(=) Importe de la parte proporcional de indemnización por el último año de servicios	<u>\$ 2,984.36</u>

**d) Importe total de la indemnización que le corresponde al trabajador:**

Importe de la indemnización por 11 años de servicios	\$53,254.30
(+) Importe de la parte proporcional de indemnización correspondiente al último año de servicios	<u>\$ 2,984.36</u>
(=) Importe total de la indemnización que corresponde al trabajador	<u>\$56,238.66</u>

**3. Cálculo de los tres meses de salario que corresponden al trabajador por indemnización**

Salario base de indemnización	\$ 242.06
(x) Días de indemnización	<u>90</u>
(=) Importe de la indemnización	<u>\$21,785.85</u>



**4. Determinación de la parte exenta y base gravable para el cálculo del Impuesto Sobre la Renta de la indemnización:**

CONCEPTO	INGRESO	EXENTO	GRAVADO
Prima de Antigüedad	\$12,554.10	\$ 6,771.83	\$ 5,782.27
Indemnización Laboral	\$56,238.66	\$ 30,335.81	\$25,902.85
Indemnización 90 días de salario	\$21,785.85	\$ 11,751.55	\$10,034.30
<b>TOTAL</b>	<b>\$90,578.61</b>	<b>\$ 48,859.20</b>	<b>\$41,719.41</b>

**5. Cálculo del ISR sobre pagos efectuados por separación (antepenúltimo párrafo Art. 113, LISR):**

**a) Determinación de la tasa aplicable a los ingresos por separación:**

Impuesto del último sueldo mensual ordinario	\$ 415.09
(+) Último sueldo mensual ordinario	\$ 6,786.00
(=) Cociente obtenido	0.0611
(x) Por 100	100
(=) Producto expresado en %	<u>6.11</u>

**b) Determinación del ISR:**

Ingreso total gravado por indemnización	\$41,719.41
(+) Tasa aplicable	6.11
(=) ISR a retener por indemnización	<u>\$ 2,549.06</u>

**c) Importe del monto total de las prestaciones devengadas que percibirá el trabajador por liquidación:**

Importe de la prima de antigüedad por los 11 años de servicio	\$11,943.36
(+) Importe proporcional de la prima de antigüedad devengada a la fecha de liquidación	\$ 610.74
(+) Importe de la indemnización por 11 años de servicio	\$53,254.30
(+) Importe de la parte proporcional de indemnización por el último año de servicios	\$ 2,984.36
(+) Importe de la indemnización por los 90 días	\$21,785.85
(-) ISR a retener por indemnización	\$ 2,549.06
(=) Importe total a pagar por liquidación	<u><b>\$88,029.56</b></u>

## CASO PRÁCTICO 3.

## PLANTEAMIENTO

La empresa X, S.A. de C.V., desea conocer el monto que por concepto de indemnización, finiquito y prima de antigüedad le corresponde a un trabajador que fue despedido injustificadamente. Dicho trabajador solicitó ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje la reinstalación en su puesto, misma que la empresa se negó a otorgar. El trabajador contaba con prestaciones de previsión social.

## DATOS

## GENERALES

Ubicación del centro de trabajo	Distrito Federal
Zona geográfica del centro de trabajo	"A"
Salario Mínimo general de la zona "A"	\$ 45.24
Proporción de subsidio bruto	0.8722

## DEL TRABAJADOR

Nombre:	Juan Cruz
Tipo de contratación:	Por tiempo indeterminado
Fecha de ingreso:	14-Abr-99
Fecha de despido:	31-Mar-04
Tiempo laborado:	4 años, 352 días
Días laborados en 2004:	90 días
Salario mensual:	\$ 7,350.00
ISR mensual	\$ 484.07
Periodo de pago:	Quincenal
Vacaciones:	12 días
Prima vacacional:	30%
Aguinaldo:	30 días
Vales de despensa	\$ 700.00
Fondo de Ahorro	\$ 955.50
Bono de productividad anual (45 días)	\$ 11,025.00

<b>DESARROLLO</b>
-------------------

**1. Cálculo de la cuota diaria del trabajador:**

Salario mensual	\$ 7,350.00
(+) Días del mes	<u>30</u>
(=) Cuota diaria del trabajador	<u>\$ 245.00</u>

**2. Determinación de las prestaciones devengadas en el último año de servicios (finiquito):****a) Cálculo de los salarios devengados y no pagados a la fecha del despido:**

Salario diario	\$ 245.00
(x) Días laborados durante marzo de 2004	<u>30</u>
(=) Importe del salario devengado por los días laborados en marzo de 2004	\$ 7,350.00
(-) Salario pagado en la 1a. quincena de marzo	<u>\$ 3,675.00</u>
(=) Salario devengado por pagar	<u>\$ 3,675.00</u>

**b) Determinación de la parte proporcional de aguinaldo devengado a la fecha del despido:**

Salario diario	\$ 245.00
(x) Días de aguinaldo a que el trabajador tiene derecho	<u>30</u>
(=) Aguinaldo anual	\$ 7,350.00
Días del año	365
Proporción diaria de aguinaldo (30+365)	0.0822
(x) Días laborados en 2004	<u>90</u>
(=) Parte proporcional de aguinaldo devengado a la fecha del despido (90*0.0822*245)	<u>\$ 1,812.33</u>

**c) Cálculo de la parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha del despido:**

Salario diario	\$ 245.00
(x) Días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador	12
(=) Importe total de vacaciones	<u>\$ 2,940.00</u>
Días del año	365
Proporción diaria de vacaciones (12 ÷ 365)	0.0328
(x) Días laborados en el último año de servicios	<u>352</u>
(=) Parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha del despido	<u>\$ 2,828.67</u>

**d) Determinación de la parte proporcional de la prima vacacional devengada a la fecha del despido:**

Parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha del despido	\$ 2,828.67
(x) Porcentaje de la prima vacacional pactada	30%
(=) Parte proporcional de la prima vacacional devengada a la fecha del despido	<u>\$ 848.60</u>

**e) Importe del monto total de las prestaciones devengadas que percibirá el trabajador (finiquito):**

Salarios devengados y no pagados	\$ 3,675.00
(+) Parte proporcional de aguinaldo devengado a la fecha del despido	\$ 1,812.33
(+) Parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha del despido	\$ 2,828.67
(+) Parte proporcional de la prima vacacional devengada a la fecha del despido	\$ 848.60
(-) ISR determinado	\$ 1,218.24
(=) Monto total del finiquito que corresponde al trabajador a la fecha del despido	<u>\$ 7,946.36</u>

## f) Determinación de la parte exenta y base gravable para ISR del finiquito:

CONCEPTO	INGRESO	EXENTO	GRAVADO
Salario	\$ 7,350.00	\$ 0.00	\$ 7,350.00
Vacaciones	\$ 2,828.67	\$ 0.00	\$ 2,828.67
Prima Vacacional	\$ 848.60	\$ 678.60	\$ 170.00
Aguinaldo	\$ 1,812.33	\$ 1,357.20	\$ 455.13
<b>TOTAL</b>	<b>\$12,839.60</b>	<b>\$ 2,035.80</b>	<b>\$ 10,803.80</b>

## g) Determinación del ISR de acuerdo al procedimiento del artículo 113 de la LISR:

Base gravable	10,803.80
(-) Límite Inferior	<u>9,117.63</u>
(=) Excedente del L.I.	1,686.17
(x) % s/excedente del L.I.	<u>0.33</u>
(=) Impuesto Marginal	556.44
(+) Cuota Fija	<u>1,568.80</u>
(=) ISR bruto	<u><u>2,125.24</u></u>

## h) Determinación del subsidio acreditable de acuerdo al artículo 114 de la LISR:

Base gravable	10,803.80
(-) Límite Inferior	<u>9,117.63</u>
(=) Excedente del L.I.	1,686.17
(x) % s/excedente del L.I.	<u>0.33</u>
(=) Impuesto Marginal	556.44
(x) % de subsidio s/Imp. marginal	<u>0.40</u>
(=) Subsidio s/Imp. marginal	222.57
(+) Cuota Fija	<u>784.39</u>
(=) Subsidio al 100%	1,006.96
(x) Proporción de Subsidio Acreditable	<u>74.44%</u>
(=) Subsidio Acreditable	<u><u>749.58</u></u>

**i) Determinación de la proporción de subsidio acreditable:**

Unidad	100.00%
(-) Proporción de Subsidio Bruta	87.22%
(=) Diferencia	12.78%
(x) El doble	2
(=) Proporción de Subsidio No Acreditable	25.56%
Unidad	100.00%
(-) Proporción de Subsidio No Acreditable	25.56%
(=) Proporción de Subsidio Acreditable	<u>74.44%</u>

**j) Aplicación del subsidio acreditable determinado:**

Base gravable	10,803.80
(-) Límite Inferior	<u>9,117.63</u>
(=) Excedente del L.I.	1,686.17
(x) % s/excedente del L.I.	<u>0.33</u>
(=) Impuesto Marginal	556.44
(+) Cuota Fija	<u>1,568.80</u>
(=) ISR bruto	2,125.24
(-) Subsidio Acreditable	<u>749.58</u>
(=) ISR Subsidiado	1,375.65
(-) Crédito al Salario	<u>157.41</u>
(=) ISR a cargo o a favor	<u>1,218.20</u>

<b>LIQUIDACIÓN</b>
--------------------

**1. Determinación del monto de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador:****a) Cálculo del salario base para determinar la prima de antigüedad:**

Salario diario	\$ 245.00
Monto máximo para pago el pago de la prima de antigüedad (45.24*2) artículo 486 LFT.	\$ 90.48

**b) Determinación de la prima de antigüedad por los años completos de servicio:**

Días de salario por concepto de prima de antigüedad por año de servicio	12
(x) Años completos de servicio	4
(=) Total de días de salario	48
(x) Salario base	\$ 90.48
(=) Importe de la prima de antigüedad por los 4 años de servicio	<u>\$ 4,343.04</u>

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

Días de salario por concepto de prima de antigüedad por año de servicio	12
(x) Salario base	\$ 90.48
(=) Importe de la prima de antigüedad por año completo de servicios	<u>\$ 1,085.76</u>
Días del año	365
Proporción de prima de antigüedad por día (12÷365)	0.03
(x) Días de salario devengados en el último año de servicios	352
(=) Proporción prima de antigüedad por días devengados a la fecha de liquidación	<u>10.56</u>
(=) Importe proporcional de la prima de antigüedad devengada a la fecha de liquidación	<u>\$ 955.47</u>

**d) Determinación del monto de la prima de antigüedad correspondiente al trabajador:**

Importe de la prima de antigüedad por los 4 años completos de servicios	\$ 4,343.04
(+) Importe proporcional de la prima de antigüedad devengada a la fecha de liquidación	\$ 955.47
(=) Monto total de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador en la fecha de liquidación	<u>\$ 5,298.51</u>



**2. Determinación del importe de 20 días de salario por concepto de indemnización que le corresponde al trabajador ante la negativa de la empresa de reinstalarlo:**

**a) Cálculo del importe del salario integrado base de la indemnización:**

Salario diario		\$ 245.00
(+) Proporción diaria de aguinaldo		\$ 20.14
(+) Parte proporcional de la prima vacacional		\$ 2.42
(+) Proporción diaria de vales despensa	(700+30)	\$ 23.33
(+) Proporción diaria de fondo de ahorro	(955.50 +30)	\$ 31.85
(+) Proporción diaria del bono de productividad	(11025+365)	\$ 30.21
(=) Salario integrado base de la indemnización		<u>\$ 352.94</u>

**b) Cálculo del importe de la indemnización por años completos de servicio:**

Salario base de indemnización		\$ 352.94
(x) Días de salario por cada año de servicio		<u>20</u>
(=) Indemnización por año de servicios		\$ 7,058.84
(x) Años completos de servicios prestados		<u>4</u>
(=) Importe de la indemnización por 4 años de servicio		<u>\$28,235.36</u>

**c) Cálculo de la parte proporcional de la indemnización correspondiente al último año de servicios:**

Indemnización por un año de servicios		\$ 7,058.84
(+) Días del año		<u>365</u>
(=) Indemnización diaria		\$ 19.34
(x) Días devengados de salario durante el último año de servicios		<u>352</u>
(=) Importe de la parte proporcional de indemnización por el último año de servicios		<u>\$ 6,807.43</u>

**d) Importe total de la indemnización que le corresponde al trabajador:**

Importe de la indemnización por 4 años de servicios	\$28,235.36
(+) Importe de la parte proporcional de indemnización correspondiente al último año de servicios	\$ 6,807.43
(=) Importe total de la indemnización que corresponde al trabajador	<u>\$35,042.79</u>

**3. Cálculo de los tres meses de salario que corresponden al trabajador por indemnización:**

Salario base de indemnización	\$ 352.94
(x) Días de indemnización	90
(=) Importe de la indemnización	<u>\$31,764.80</u>

**4. Determinación de la parte exenta y base gravable para el cálculo del Impuesto Sobre la Renta de la indemnización:**

CONCEPTO	INGRESO	EXENTO	GRAVADO
Prima de Antigüedad	\$ 5,298.51	\$ 1,495.95	\$ 3,802.56
Indemnización Laboral	\$35,042.79	\$ 9,893.77	\$25,149.02
Indemnización 90 días de salario	<u>\$31,764.80</u>	<u>\$ 8,968.28</u>	<u>\$22,796.52</u>
<b>TOTAL</b>	<b><u>\$72,106.10</u></b>	<b><u>\$ 20,358.00</u></b>	<b><u>\$51,748.10</u></b>

**5. Cálculo del ISR sobre pagos efectuados por separación (antepenúltimo párrafo artículo 113, LISR):****a) Determinación de la tasa aplicable a los ingresos por separación:**

Impuesto del último sueldo mensual ordinario	\$ 484.07
(+) Último sueldo mensual ordinario	\$ 7,350.00
(=) Cociente obtenido	0.0658
(x) Por 100	100
(=) Producto expresado en %	<u>6.58</u>

**b) Determinación del ISR:**

Ingreso total gravado por indemnización	\$51,748.10
(x) Tasa aplicable	6.58%
(=) ISR a retener por indemnización	<u>\$ 3,405.02</u>

**c) Importe del monto total de las prestaciones devengadas que percibirá el trabajador por liquidación:**

Importe de la prima de antigüedad por los 4 años de servicio	\$ 4,343.04
(+) Importe proporcional de la prima de antigüedad devengada a la fecha de liquidación	\$ 955.47
(+) Importe de la indemnización por 4 años de servicio	\$28,235.36
(+) Importe de la parte proporcional de indemnización por el último año de servicios	\$ 6,807.43
(+) Importe de la indemnización por los 90 días	\$31,764.80
(-) ISR a retener por indemnización	\$ 3,405.02
(=) Importe total a pagar por liquidación	<u>\$68,701.07</u>

## CASO PRÁCTICO 4.

## PLANTEAMIENTO

Cálculo anual del Impuesto Sobre la Renta de un trabajador que laboró en dos empresas, obteniendo ingresos por indemnización en la primera.

## DATOS

## 1. Ingresos por salarios de enero a marzo (proporción de subsidio 0.85):

MES	INGRESOS POR SALARIOS	INGRESO EXENTO	BASE GRAVABLE DEL MES	ISR RETEN.	SUBS. ACRED 70%	SUBS. NO ACRED. 30%	SUBS. TOTAL 100%	CRED. APLIC.
ENERO	6,786.00		6,786.00	415.09	308.24	132.10	440.34	157.41
FEB.	6,786.00		6,786.00	415.09	308.24	132.10	440.34	157.41
MARZO	4,976.40		4,976.40					
AGUIN.	1,016.35	1,016.35	0.00					
VACAC.	2,231.01	678.60	1,552.41					
PRIMA VAC.	780.85		780.85					
<b>SUBTOTAL</b>								
MARZO	9,004.61	1,694.95	7,309.66	500.19	354.06	151.73	505.79	157.41
<b>TOTAL</b>	<b>22,576.61</b>	<b>1,694.95</b>	<b>20,881.66</b>	<b>1,330.37</b>	<b>970.54</b>	<b>415.93</b>	<b>1,386.47</b>	<b>472.23</b>

## 2. Ingresos por prestaciones derivadas de la terminación de la relación laboral:

Importe por indemnización	\$ 90,578.61
Exención	\$ 48,859.20
Parte gravada	\$ 41,719.41
ISR del último sueldo mensual ordinario (415.09 ÷ 6,786.00)	6.11%
ISR retenido por liquidación	\$ 2,549.06

3. Ingresos obtenidos en la segunda empresa donde el trabajador prestó sus servicios de junio a diciembre:

MES	INGRESOS POR SALARIOS	INGRESO EXENTO	BASE GRAVABLE DEL MES	ISR RETEN.	SUBS. ACRED 84.18%	SUBS. NO ACRED 15.82%	SUBS. TOTAL 100%	CRED. APLIC.
JUNIO	7,500.00		7,500.00	456.02	445.81	83.78	529.59	157.41
JULIO	7,500.00		7,500.00	456.02	445.81	83.78	529.59	157.41
AGOSTO	7,500.00		7,500.00	456.02	445.81	83.78	529.59	157.41
SEPT.	7,500.00		7,500.00	456.02	445.81	83.78	529.59	157.41
OCTUBRE	7,500.00		7,500.00	456.02	445.81	83.78	529.59	157.41
NOV.	7,500.00		7,500.00	456.02	445.81	83.78	529.59	157.41
DIC.	7,500.00		7,500.00	456.02	445.81	83.78	529.59	157.41
AGUIN.	2,198.63	340.85	1,857.78	(+)287.77				
<b>SUBTOTAL</b>								
DIC.	9,698.63	340.85	9,357.78	743.79	445.81	83.78	529.59	157.41
<b>TOTAL</b>	<b>54,698.63</b>	<b>340.85</b>	<b>54,357.78</b>	<b>3,479.91</b>	<b>3,120.67</b>	<b>586.46</b>	<b>3,707.13</b>	<b>1,101.87</b>

**DESARROLLO**

1. (1) Aplicación del artículo 142 del RISR para la determinación del impuesto correspondiente a la gratificación anual (aguinaldo) otorgado en la segunda empresa:

a) Determinación de la base gravable, (fracción I):

Gratificación anual gravada	1,857.78
(+) Días del año	<u>365.00</u>
(=) Proporción diaria de aguinaldo	5.09
(x) Promedio mensual	<u>30.40</u>
(=) Proporción mensual de aguinaldo	154.73
(+) Sueldo mensual ordinario	<u>7,500.00</u>
(=) Base gravable	<u><u>7,654.73</u></u>

**b) Aplicación procedimiento del artículo 113 LISR, (fracción II):**

Base Gravable	7,654.73
(-) Límite Inferior	<u>7,615.33</u>
(=) Excedente del L.I.	39.40
(x) % s/excedente del L.I.	<u>32%</u>
(=) Impuesto Marginal	12.61
(+) Cuota Fija	<u>1,088.07</u>
(=) ISR bruto	1,100.68
(-) Subsidio acreditable	<u>463.28</u>
(=) ISR subsidiado	637.40
(-) Crédito al Salario	<u>157.41</u>
(=) ISR determinado	<u><u>479.99</u></u>

**c) Determinación del ISR correspondiente al sueldo mensual ordinario:**

Sueldo mensual	7,500.00
(-) Límite Inferior	<u>6,551.07</u>
(=) Excedente del L.I.	948.93
(x) % s/excedente del L.I.	<u>25.00%</u>
(=) Impuesto Marginal	237.23
(+) Cuota Fija	<u>822.01</u>
(=) ISR bruto	1,059.24
(-) Subsidio acreditable	<u>445.81</u>
(=) ISR subsidiado	613.43
(-) Crédito al Salario	<u>157.41</u>
(=) ISR determinado	<u><u>456.02</u></u>

**d) Determinación de la tasa aplicable y retención del ISR sobre aguinaldo:**

ISR por sueldo más gratificación	479.99
(-) ISR por sueldo mensual ordinario	<u>456.02</u>
(=) Diferencia	23.97
(+) Proporción mensual	<u>154.73</u>
(=) Cociente	0.1549
(x) Por 100	<u>100</u>
(=) Tasa determinada	<u><u>15.49%</u></u>

Gratificación total gravada	1,857.78
(x) Tasa determinada	15.49%
(=) ISR por gratificación anual	<u>(1) 287.77</u>

## 2. Cálculo del ISR de acuerdo al artículo 112 de la LISR:

### a) Determinación del ingreso no acumulable por indemnización:

Ingresos por la terminación de la relación laboral	90,578.61
(-) Ingreso exento (90*45.24*12)	<u>48,859.20</u>
(=) Ingreso gravable	41,719.41
(-) Cantidad igual al último sueldo mensual ordinario	<u>6,786.00</u>
(=) Ingreso no acumulable por indemnización	<u>34,933.41</u>

### b) Determinación del ingreso total gravado, base de ISR:

Importe total de ingresos por sueldos y Salarios	75,239.44
(+) Cantidad igual al último sueldo mensual ordinario	<u>6,786.00</u>
(=) Total de ingresos acumulables	<u>82,025.44</u>

### c) Cálculo del ISR, según artículo 177 LISR:

Ingreso anual gravado	82,025.44
(-) Limite Inferior	<u>78,612.73</u>
(=) Excedente del L.I.	3,412.71
(x) % s/excedente del L.I.	<u>0.25</u>
(=) Impuesto Marginal	853.18
(+) Cuota Fija	<u>9,864.12</u>
(=) ISR antes de subsidio	<u>10,717.30</u>

d) Cálculo de la proporción de subsidio acreditable de acuerdo con la regla miscelánea 3.22.1, (recuérdese que el trabajador tuvo dos proporciones distintas en el ejercicio):

	Primer Empresa	Segunda Empresa	Total
Subsidio Acreditable	970.54	3,120.67	4,091.21
(+) Subsidio Total	1,386.47	3,707.13	5,093.60
(=) Factor	0.7000	0.8418	<b>0.8032</b>

e) Determinación del subsidio acreditable según artículo 178 y la aplicación del factor de subsidio sobre el ingreso anual gravado:

Ingreso anual gravado	82,025.44
(-) Límite Inferior	78,612.73
(=) Excedente del L.I.	3,412.71
(x) % s/excedente del L.I.	0.25
(=) Impuesto Marginal	853.18
(x) % aplicable s/Impto. Marginal	0.50
(=) Subsidio Marginal	426.59
(+) Cuota Fija	4,931.64
(=) Subsidio Total	5,358.23
(x) Factor de Subsidio Acreditable	0.8032
(=) Subsidio Acreditable	4,303.73

f) ISR anual determinado por el total de ingresos acumulables:

ISR antes de subsidio	10,717.30
Subsidio Acreditable	4,303.73
ISR subsidiado	6,413.57
Crédito al Salario entregado por las dos empresas	1,574.10
<b>ISR total determinado</b>	<b>4,839.47</b>



### 3. Determinación del ISR sobre ingreso no acumulable por indemnización:

#### a) Cálculo de la tasa aplicable, según fracción II del artículo 112 de la LISR:

Impuesto determinado	4,839.47
(+) Ingreso anual gravado	<u>82,025.44</u>
(=) Tasa aplicable a los ingresos no acumulables	<u>5.90%</u>

#### b) Aplicación de la tasa sobre los ingresos no acumulados:

Ingreso no acumulable por indemnización	34,933.41
(x) Tasa aplicable a los ingresos no acumulables	<u>5.90%</u>
(=) ISR determinado por ingresos no acumulables	<u>2,061.06</u>

#### c) Resumen del cálculo anual del Impuesto Sobre la Renta:

ISR determinado por ingresos acumulables \$ 4,839.47

#### MAS:

ISR determinado por ingresos no acumulables \$ 2,061.06

#### IGUAL

ISR causado en el ejercicio \$ 6,900.53

#### MENOS:

ISR retenido durante el ejercicio \$ 7,359.34

#### IGUAL:

ISR a favor del ejercicio -\$ 458.81

## **CONCLUSIONES**

---

## CONCLUSIONES

En muchas ocasiones puede resultar un tanto difícil la interpretación correcta de las leyes, pues se utilizan conceptos y términos que no todas las personas logran entender, es por ello que a través de este trabajo se intentó abordar de una manera clara y entendible el tema de la terminación y rescisión de las relaciones laborales, así como la manera en que se han de hacer los pagos correspondientes por parte del patrón al trabajador, y de parte de éste a la autoridad hacendaria, a través del primero.

Al término de la presente investigación, está claro que la Ley protege los derechos de los trabajadores, queda en una adecuada interpretación de la misma, el que el beneficio que se obtenga sea a favor del trabajador.

Si los cálculos fiscales y laborales que se deben hacer cuando una relación laboral termina se hacen de manera correcta, tanto el patrón como el trabajador pueden obtener beneficios de este hecho, pues por una parte el patrón no tendrá que enterar grandes cantidades de impuesto a la autoridad y por otro, el pago que ha de hacerse al trabajador en el momento, no se verá tan disminuido por el hecho de efectuar grandes retenciones del mencionado impuesto.

**ANEXO**

---

**TABLAS ARTICULOS 113, 114 Y 115  
APLICABLES PARA EL CÁLCULO DE LOS PAGOS PROVISIONALES  
MENSUALES EJERCICIO 2004**

**ARTICULO 113:**

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	PORCENTAJE S/EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR %
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%

**ARTICULO 114:**

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	POR CIENTO DE SUBSIDIO SOBRE EL IMPUESTO MARGINAL %
0.01	439.19	0.00	0.50
439.20	3,727.68	6.59	0.50
3,727.69	6,551.06	171.02	0.50
6,551.07	7,615.32	410.97	0.50
7,615.33	9,117.62	544.04	0.50
9,117.63	18,388.92	784.39	0.40
18,388.93	28,983.47	2,008.22	0.30
28,983.48	EN ADELANTE	3,088.86	0.00

## ARTICULO 115:

MONTO DE INGRESOS QUE  
SIRVE DE  
BASE PARA CALCULAR EL  
IMPUESTO

INGRESOS DE	HASTA INGRESOS DE	CREDITO 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

**TABLAS ARTICULOS 177 Y 178  
APLICABLES PARA EL CÁLCULO ANUAL DE ISR  
EJERCICIO 2004**


**ARTICULO 177:**

<b>LIMITE INFERIOR</b>	<b>LIMITE SUPERIOR</b>	<b>CUOTA FIJA</b>	<b>PORCENTAJE S/EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR %</b>
0.01	5,270.28	0.00	3.00%
5,270.29	44,732.16	158.04	10.00%
44,732.17	78,612.72	4,104.24	17.00%
78,612.73	91,383.84	9,864.12	25.00%
91,383.85	109,411.44	13,056.84	32.00%
109,411.45	EN ADELANTE	18,825.60	33.00%

**ARTICULO 178:**

<b>LIMITE INFERIOR</b>	<b>LIMITE SUPERIOR</b>	<b>CUOTA FIJA</b>	<b>POR CIENTO DE SUBSIDIO SOBRE EL IMPUESTO MARGINAL %</b>
0.01	5,270.28	0.00	0.50
5,270.29	44,732.16	79.08	0.50
44,732.17	78,612.72	2,052.24	0.50
78,612.73	91,383.84	4,931.64	0.50
91,383.85	109,411.44	6,528.48	0.50
109,411.45	220,667.04	9,412.68	0.40
220,667.05	347,801.64	24,098.64	0.30
347,801.65	EN ADELANTE	37,066.32	0.00

**FORMATO 13-A, UTILIZADO PARA PRESENTAR LA DECLARACIÓN ANUAL DE LAS PERSONAS FÍSICAS QUE PERCIBAN DURANTE EL EJERCICIO SUELDOS Y SALARIOS O CONCEPTOS ASIMILADOS.**



**SAT**  
Servicio de Administración Tributaria  
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

13AP1A03A

T

662

13-A

**DECLARACIÓN DEL EJERCICIO.  
PERSONAS FÍSICAS.  
SUELDOS, SALARIOS Y  
CONCEPTOS ASIMILADOS**

ANTES DE INICIAR EL LLENADO LEA LAS INSTRUCCIONES (contienen un detalle detallado de la forma, un calendario de llenado y los números)

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN

EJERCICIO

**APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)**

---

**NOTE LA LETRA DE LA DECLARACIÓN COMO SPOBIDENTE**

<input type="checkbox"/> ORIGINAL <input type="checkbox"/> COMPLEMENTARIA <input type="checkbox"/> COPIA <input type="checkbox"/> DUES Y/O TERCER ALICUOTE IMPUGNADO	FECHA DE PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN: DIA _____ MES _____ AÑO _____ INMEDIATA ANTERIOR	SEÑALE EL NÚMERO DE HOJAS QUE PRESENTA DEL ANEXO 1
---	--	--

**1 PAGO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

<b>A. IMPUESTO SOBRE LA RENTA</b> (Campo 0 de la página 2)	<b>H. TOTAL DE APLICACIONES</b> (F + G)	
<b>B. PARTE ACTUALIZADA DE IMPUESTOS</b> (Se incluye la diferencia entre los impuestos y los mínimos de exención, conforme lo dispone el CPE)	<b>I. MONTO PAGADO</b> (en la declaración que refiere) CON ANTERIORIDAD	
<b>C. RECARGOS</b>	<b>J. CANTIDAD A CARGO</b> (E - H - I cuando E es mayor)	
<b>D. MULTA POR CORRECCIÓN FISCAL</b>	<b>K. IMPORTE DE LA PRIMERA PARCIALIDAD</b>	
<b>E. TOTAL DE CONTRIBUCIONES A PAGAR</b> (A + B + C + D)	<b>L. IMPORTE SIN LA PRIMERA PARCIALIDAD</b> (J - K)	
<b>F. COMPENSACIONES</b> (Sin exceder de E)	<b>M. CANTIDAD A FAVOR</b> (H + I - E cuando H + I es mayor)	
<b>G. OTROS ESTÍMULOS</b> (Sin exceder de E - F)	<b>N. CANTIDAD A PAGAR</b> (J - L)	

**2 DOMICILIO FISCAL**

CALLE _____	NO VIO LETRA EXTERIOR	NO VIO LETRA INTERIOR
COLOMA _____	MUNICIPIO O DELEGACIÓN EN EL D.F. _____	CODIGO POSTAL _____
LOCALIDAD _____	ESTADOS UNIDOS MEXICANOS _____	TELÉFONO _____

**3 DATOS DEL REPRESENTANTE LEGAL**

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES _____ APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S) _____	DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS CONTENIDOS EN ESTA DECLARACIÓN SON CIERTOS  FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O BIEN DEL REPRESENTANTE LEGAL QUE EN MANIFIESTA BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, QUE EL MANDATO CON EL QUE SE OBTIENE NO HA SIDO MODIFICADO O REVOCADO
---	---

**SE PRESENTA POR DUPLICADO**

LA REPRODUCCIÓN NO AUTORIZADA DE ESTA FORMA FISCAL CONSTITUYE UN DELITO EN LOS TÉRMINOS DE LAS DISPOSICIONES FISCALES



REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES  
 2  
 CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACION

13AP2A03B T 683

13-A

1 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DEL EJERCICIO				
A. TOTAL DE INGRESOS POR SUELDOS, SALARIOS Y CONCEPTOS ASIMILADOS	11201		I. IMPUESTO SOBRE INGRESOS ACUMULABLES (D + H)	111848
B. INGRESOS EXENTOS (Sin sueldo o EA)	11202		J. IMPUESTO SOBRE INGRESOS NO ACUMULABLES	111817
C. INGRESOS NO ACUMULABLES	11206		K. IMPUESTO SOBRE LA RENTA CAUSADO EN EL EJERCICIO (I + J)	111815
D. INGRESOS ACUMULABLES	11207		L. PAGOS PROVISIONALES EFECTUADOS	111802
E. DEDUCCIONES PERSONALES (Campo 6 de la página 4)	111811		M. IMPUESTO RETENIDO AL CONTRIBUYENTE (Campo C de la página 3)	111819
F. BASE GRAVABLE (D - E)	111812		N. IMPUESTO ACREDITABLE PAGADO EN EL EXTRANJERO	111822
G. ISR CONFORME A TARIFA ANUAL	111813		O. IMPUESTO A CARGO DEL EJERCICIO (K - L + M + N) cuando K es mayor	111821
H. SUBSIDIO A CREDITABLE	111814		P. SALDO A FAVOR DEL EJERCICIO ((L + M + N) - K cuando K es menor)	111824

## 2 DATOS ADICIONALES

EN CASO DE HABER OBTENIDO SALDO A FAVOR DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, OPTA POR: COMPENSACIÓN DEVOLUCIÓN

DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE ES MI VOLUNTAD COMO CONTRIBUYENTE BENEFICIARIO DE LA DEVOLUCIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA A QUE TENGO DERECHO CONFORME AL PÁRRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO 22 DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN, Y QUE ESTE SEA DEPOSITADO EN:

NOMBRE DEL BANCO No. DE CUENTA

## 3 DATOS INFORMATIVOS OBLIGATORIOS

A. PRESTAMOS RECIBIDOS	111865		D. VÍCIOS COBRADOS	111868
B. PREMIOS OBTENIDOS	111866		E. INGRESOS EXENTOS POR ENAJENACIÓN DE CASA HABITACION DEL CONTRIBUYENTE	111870
C. DONATIVOS OBTENIDOS	111867		F. INGRESOS EXENTOS POR HERENCIAS O LEGADOS	111870

## INSTRUCCIONES

- Esta forma fiscal se utiliza para declarar ejercicios correspondientes a 2002 y anteriores, para declaraciones correspondientes a 2001 y anteriores, deberá usar la forma fiscal 1.
- Esta declaración será llenada a máquina. Únicamente se harán anotaciones cuando de no cumplir con esta regla para el interesado.
- Esta forma deberá presentarse en un triptico cuadrado. En caso de que el saldo sea a cargo deberá sustentar en folios o anexos del mismo libro.
- Los contribuyentes que concuerden con la Clave Única de Registro de Población (CURP) se anotarán a 16 posiciones en el espacio correspondiente.
- Los datos referidos a fechas se anotarán utilizando dos números de dígitos para el día, dos para el mes y cuatro para el año. Ejemplo: 11 de abril de año 2002: 04 04 2002.
- DECLARACIONES COMPLEMENTARIAS:  
 En caso de presentar inicialmente una declaración para cargo entero o omisión de una declaración anterior al inciso "C" en el artículo 28-BMS y deberá señalar la fecha de presentación de la declaración correspondiente.  
 H) CORRECCIÓN FISCAL: Cuando se sustentó en el momento de sus facultades de comprobación de ingresos, intereses o comisiones y el contribuyente optó por cargar su impuesto fiscal, anulará "0" en el espacio BMS y anotará el monto de la multa correspondiente en el campo "MULTA POR CORRECCIÓN FISCAL".  
 En ambos casos, se deberá proporcionar la información completa de la forma fiscal, tanto si corrigió como si anuló en su totalidad, y deberá ser comiso "SOLICITO PAGADO" en la declaración que recibe de CONAFERIDADAD.
- COMPENSACIONES: Deberá anotarse el saldo a favor de ISR que se compensa conforme a la disposiciones del CFI y las Reglas Generales expedidas por la SHCP. Adicionalmente deberá presentarse el saldo de compensación respectivo.
- Para consultar el listado actualizado de esta forma fiscal, podrá obtener información de Internet en los siguientes direcciones: [www.sat.fiscales.com](http://www.sat.fiscales.com), [www.sat.fiscales.com](http://www.sat.fiscales.com), o comunicarse en el Distrito Federal al 5277 0219, en la zona metropolitana de Monterrey al 011 8326 8900, en la zona metropolitana de Guadalajara al 033 3678 7140, en Puebla al 098 94000000, al 022 2463 14, en el resto del país al 010 80 49 03 00 sin costo o bien, acudir a una Administración Local de Atención al Contribuyente. Última actualización: 01/06/02 de 2002.

LA REPRODUCCIÓN NO AUTORIZADA DE ESTA FORMA FISCAL CONSTITUYE UN DELITO EN LOS TÉRMINOS DE LAS DISPOSICIONES FISCALES.

3	REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	ANEXO 1 DE LA FORMA FISCAL 13-A RETENCIONES, PAGOS EFECTUADOS POR TERCEROS Y DEDUCCIONES PERSONALES	T	13-A
	CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACION	33AP3AD3C	654	

EN CASO DE SER INSUFICIENTES LOS REGLONES, DEBERÁ UTILIZAR TANTAS HOJAS DEL ANEXO 1 COMO SEAN NECESARIAS. SEÑALE EL NÚMERO DE HOJAS QUE PRESENTA, ANOTANDO EN EL PRIMER CAMPO EL NÚMERO CONSECUTIVO Y EN EL SEGUNDO CAMPO EL TOTAL DE HOJAS UTILIZADAS.

1		DESGLOSE DE RETENCIONES	
		I. RFC DEL RETENEDOR	II. IMPUESTO RETENIDO
118430			112208
118438			112209
118440			112210
118441			112211
118442			112212
118443			112213
118444			112214
118445			112215
118446			112216
118447			112217
118448			112218
118449			112219
118450			112220
118451			112221
118452			112222
118453			112223
118454			112227
118455			112228
118456			112229
118457			112230
118458			112231
A. SUMA DE MONTO ANOTADOS EN ESTA HOJA			112234
B. SUMA DE MONTO ANOTADOS EN OTRAS HOJAS DEL ANEXO 1 (1)			112225
C. TOTAL DE IMPUESTO RETENIDO AL CONTRIBUYENTE (A + B) (Pase el monto al renglón B de la página 2) (1)			112225

(1) Solo se utilizarán estas regiones cuando se trate de la última de las hojas que presente de este anexo.

LA REPRODUCCIÓN NO AUTORIZADA DE ESTA FORMA FISCAL CONSTITUYE UN DELITO EN LOS TÉRMINOS DE LAS DISPOSICIONES FISCALES

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

4

CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACION

13AP4A03D

685

13-A

**2 DESGLOSE DE DEDUCCIONES PERSONALES**

- A. HONORARIOS MÉDICOS DENTALES Y GASTOS HOSPITALARIOS  
 B. GASTOS DE FUNERALES  
 C. DONATIVOS  
 D. APORTACIONES VOLUNTARIAS AL SAR SIN EXCEDER DEL 2% DE SU SALARIO BASE DE COTIZACIÓN SIN QUE ESTE ÚLTIMO PUEDA SER SUPERIOR A LOS LÍMITES QUE ESTABLECE LA LEY DEL ISR DEL AÑO DE QUE SE TRATE.  
 E. GASTOS DE TRANSPORTACIÓN ESCOLAR O OBLIGATORIO, CONFORME A DISPOSICIONES LEGALES DEL ÁREA DONDE SE UBICA LA ESCUELA.  
 F. INTERESES REALES EFECTIVAMENTE PAGADOS POR CRÉDITOS HIPOTECARIOS.  
 G. DEPÓSITOS EN CUENTAS PERSONALES ESPECIALES PARA EL AHORRO, PAGOS DE PRIMAS DE CONTRATOS DE SEGUROS QUE TENGAN COMO BASE PLANES DE PENSIONES, ASÍ COMO ADQUISICIÓN DE ACCIONES DE SOCIEDADES DE INVERSIÓN (SIN EXCEDER DE LA CANTIDAD QUE ESTABLECE LA LEY DEL IRD DEL AÑO DE QUE SE TRATE).

I. TIPO DE DEDUCCIÓN		II. RFC DE QUIEN EMITE EL COMPROBANTE		III. IMPORTE
281028	7084			17520
281030	7088			17524
281030	7088			17525
281031	7088			17528
281032	7088			17527
281033	7084			17528
281034	7088			17528
281035	7088			17530
281036	7080			17531
281037	7087			17532
281038	7084			17533
281039	7089			17534
281040	7089			17535
281041	7080			17536
281042	7088			17537
281043	7084			17538
281044	7088			17539
281045	7088			17540
281046	7080			17541
a.	SUMA DE DEDUCCIONES ANOTADAS EN ESTA HOJA			17520
b.	SUMA DE DEDUCCIONES ANOTADAS EN OTRAS HOJAS DEL ANEXO 1 (1)			17521
c.	EN SU CASO, CANTIDAD RECUPERADA EN LOS GASTOS EFECTUADOS (1)			17522
d.	TO TAL DE DEDUCCIONES PERSONALES (a + b - c) (Para este monto ir en el párrafo E de la página 2) (1)			17028

LA REPRODUCCIÓN NO AUTORIZADA DE ESTA FORMA FISCAL CONSTITUYE UN DELITO EN LOS TÉRMINOS DE LAS DISPOSICIONES FISCALES

(1) Solo se utilizarán estos renglones cuando se trate de la última de las hojas que presente de este anexo.

**RESOLUCIÓN MISCELÁNEA FISCAL PARA 2004**

**Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de abril de 2004.**

**3.20. Cálculo del subsidio acreditable**

**REGLA 3.20.1.** Los contribuyentes que durante el ejercicio de 2003, percibieron ingresos de los señalados en el Capítulo I del Título IV de la Ley del ISR, de dos o más empleadores, para calcular el subsidio acreditable a que se refiere el artículo 178 de la citada Ley, deberán determinar la siguiente proporción: Se dividirá la suma del monto de los subsidios acreditables entre la suma de los montos de los subsidios acreditables y no acreditables respecto de dicho ingreso. El cociente que resulte será la proporción del subsidio acreditable correspondiente.

## BIBLIOGRAFÍA

---

## BIBLIOGRAFÍA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 2003. Vigésimo cuarta edición. Grupo Editorial Esfinge. México, 2003.
2. Cavazos Flores Baltasar, Cavazos Chena Baltasar, Cavazos Chena Humberto, Cavazos Chena J. Carlos, Cavazos Chena Guillermo. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Editorial Trillas. México, 2003.
3. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Editorial Porrúa. México, 1985.
4. Ley del Seguro Social. Dofiscal Editores. México, 2004.
5. Ley del INFONAVIT. Dofiscal editores. México, 2004.
6. Ley del Impuesto Sobre la Renta. Dofiscal editores. México, 2004.
7. Código Fiscal de la Federación. Dofiscal editores. México, 2004.
8. Código Civil para el Distrito Federal. Dofiscal editores. México, 2004.
9. Reglamento de la Ley del Seguro Social. Dofiscal editores. México, 2004.

10. Reglamento de la LINFONAVIT. Dofiscal editores. México, 2004.
  
11. Del Rivero Medina, Jorge. Guía para calcular liquidaciones laborales. Tax Editores.
  
12. De Pina Rafael, de Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima edición. Editorial Porrúa. México, 1994.
  
13. Corripio, Fernando. Diccionario Práctico de Sinónimos y Antónimos. Ediciones Larousse. México, 1995.
  
14. Mancera Hnos. y colaboradores. Terminología del contador. Editorial Banca y Comercio. México, 2002.
  
15. Diccionario Porrúa de la Lengua Española. Editorial Porrúa. México, 1997.

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

---



## LISTA DE ABREVIATURAS

**CPEUM:** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

**INFONAVIT:** Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores

**ISR:** Impuesto Sobre la Renta

**ISSSTE:** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado

**LFT:** Ley Federal del Trabajo

**LISR:** Ley del Impuesto Sobre la Renta

**LSS:** Ley del Seguro Social

**PTU:** Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

**RISR:** Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

**SDI:** Salario Diario Integrado

**SM:** Salario Mínimo

## GLOSARIO

---

## GLOSARIO

**ARBITRAJE:** Actividad jurisdiccional desarrollada por los árbitros para resolver un conflicto de intereses que le ha sido sometido por los interesados.

**COACCIÓN:** Fuerza física o moral que, operando sobre la voluntad, anula la libertad de obrar de las personas.

**CONTRAVENIR:** Acto contrario a una norma jurídica o mandato, realizado por quien tiene la obligación de obedecer.

**CUMPLIMENTAR:** Poner en ejecución los despachos u órdenes superiores.

**DIRIMIR:** Resolver una controversia o conflicto.

**INDEMNIZACIÓN:** Cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes.

**JUBILACIÓN:** Renta de la que disfruta una persona por el hecho de haber laborado en una empresa durante un período determinado.

**LAUDO:** Resolución de los jueces árbitros o arbitradores sobre el fondo de la cuestión que se les haya sometido por las partes interesadas. En nuestro derecho laboral, Laudo es la resolución de fondo dictada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

**LIQUIDACIÓN:** Fijación o determinación del saldo o monto de una cuenta.

**MENDRUGO:** Pedazo de pan duro o desechado, y especialmente el sobrante que se suele dar a los mendigos.

**MENOSCABAR:** Disminuir, acortar, reducir las cosas quitándoles una parte.

**PROBIDAD:** Bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar.

**PUGNAR:** Solicitar con ahínco, procurar con eficacia. Porfiar con tesón, instar por el logro de algo.

**RESCINDIR:** Procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de

accidentes externos susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes.

**SUBSIDIO:** Ayuda económica que se presenta, generalmente con carácter oficial, para satisfacer determinadas necesidades individuales o colectivas.

**TERMINACIÓN:** Último punto hasta donde llega o se extiende una cosa.