



**CONTRATOS  
LABORALES,  
LIQUIDACIONES Y  
FINIQUITOS AL  
PERSONAL  
LCP MF MIGUEL  
ALARCON DIAZ**

# AGENDA



2



## **RELACION LABORAL**

Subordinación, trabajador, patrón, integración del salario, forma de pago, derechos de los trabajadores, prescripción, descuentos, pagos a terceros.



## **EL CONTRATO LABORAL**

Duración, tipos de contrato, suspensión, rescisión, terminación, causas de rescisión especiales.



## **FIN DE LA RELACION LABORAL**

Finiquito, liquidación, prestaciones laborales, indemnizaciones, salario base de indemnizaciones



## **CONTROL MINIMO**

Procedimientos paraprocesales, avisos al trabajador, avisos a la JCA, consignación de salarios, designación de beneficiarios, documentación a conservar.



## **CASOS DE CONCLUSION DE LA RELACION LABORAL**



## **MARCO FISCAL**

Régimen para ISR de los finiquitos y liquidaciones, obligaciones en materia de CFDI, impuesto sobre nóminas.

# RELACION DE TRABAJO

3

## ART. 20 LFT

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.

## ART. 134-III LFT

Son obligaciones de los trabajadores:

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

# RELACION DE TRABAJO

7

## ART. 8 LFT

### **TRABAJADOR:**

Es la persona física que presta a otra, física o moral, **un trabajo personal subordinado.**

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

## ART. 10 LFT


### **PATRON:**


Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.


# DESCUENTOS AL SALARIO




 El salario de los trabajadores **no será objeto de compensación alguna.** (Art. 105 LFT).

 Los salarios de los trabajadores **no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias** decretadas por la autoridad competente en beneficio de los acreedores alimentarios. (Art. 112 LFT)

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

 Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores **son preferentes sobre cualquier otro crédito**, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón. (Art. 113LFT)

 Los trabajadores **no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión.** La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones. (Art. 114 LFT)

# DESCUENTOS A TRABAJADORES DE SALARIO MINIMO

## ART. 97 LFT

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de acreedores alimentarios.
- II. Pago de rentas de casa habitación proporcionada por el patrón.

Este descuento no podrá exceder del 10% del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario integrado a que se refiere el artículo 143 de la LFT, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate.

Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el INFONACOT, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios.

Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

# DESCUENTOS A TRABAJADORES

10

## ART. 110 LFT

Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento.

**La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes** y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

II. Pago de la renta de casa habitación proporcionada por el patrón, la cual no podrá exceder del 15% del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario integrado, a que se refiere el artículo 143 de la LFT, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo.

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente.

En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el INFONACOT, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

## LOS TRIBUNALES DIJERON

**SALARIOS, DESCUENTOS EN LOS.** En el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, dispone en su fracción I, que la cantidad que el patrón descuenta del salario del trabajador por concepto de pago de deudas contraídas con él por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento, en ningún caso, podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes, y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo. Lo anterior significa, que **los referidos descuentos se harán evidentemente, cuando el trabajador se encuentra laborando para el patrón.** Sin embargo, **si éste le rescinde su contrato de trabajo y le reclama el pago que por diversos conceptos le adeuda, ya no puede estarse a lo dispuesto en la citada fracción, por lo que si la deuda excede del salario mínimo, debe cubrirla íntegra al patrón.**

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO.

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Volumen IV, Segunda Parte, pág. 496. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.



## LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**PENSION ALIMENTICIA. PERCEPCIONES QUE CONFIGURAN LA.** *La pensión alimentaria se configura con el sueldo y demás prestaciones ordinarias que por conducto de su trabajo obtenga el deudor, incluyendo en ellas a los aguinaldos, primas vacacionales y otras prestaciones que en forma fija forman parte del ingreso del prestador del servicio.*

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo directo 817/94. Rodrigo Nucamendi D'artot. 9 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Mariano Hernández Torres. Secretario: Luis Armando Mijangos Robles.

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XV, p. 242, Materia Civil, Tesis XX. 427 C, Tesis Aislada, Registro 209129, febrero de 1995.

## PAGO DE SALARIOS E INDEMNIZACIONES A TERCEROS

13

### ART. 100 LFT

El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo **en los casos en que esté imposibilitado** para efectuar personalmente el cobro, **el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.**

El pago hecho en contravención a lo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

### ART. 115 LFT

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

## IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

### ART. 133 LFT

Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

--

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

### ART. 33 LFT

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

Todo convenio o liquidación, para ser válido debe cumplir lo siguiente:

- a) Deberá hacerse por escrito.
- b) Contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él.
- c) Debe ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

### ART. 99 LFT

El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados

### ART. 5 LFT

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:

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

# PRESCRIPCIÓN DE LA ACCION EN MATERIA LABORAL



ACCION	PERIODO DE PRESCRIPCION	A PARTIR DE:	FUNDAMENTO
Término general (Pago de vacaciones, aguinaldo, PTU, y en general cualquier prestación).	En un año.	Contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.	Art. 516 LFT
Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios	En un mes.	Contado a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.	Art. 517 LFT
Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo. (Causales del artículo 51 LFT)		Contado a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.	
Las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. (Demandar la indemnización constitucional o la reinstalación en el trabajo)	En dos meses.	Contando a partir del día siguiente a la fecha de la separación.	Art. 518 LFT

# PRESCRIPCIÓN DE LA ACCION EN MATERIA LABORAL



<p>Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo.</p>	<p>En dos años.</p>	<p>Contando a partir desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo.</p>	<p>Art. 519 LFT</p>
<p>Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo. (Pago de salarios devengados y prestaciones en general)</p>		<p>Contando a partir desde la fecha de la muerte del trabajador.</p>	
<p>Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.</p>		<p>Contando a partir desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de 30 días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.</p>	

# PRESCRIPCIÓN DE LA ACCION EN MATERIAL LABORAL

19

## ART. 521 LFT

La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente.

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

## ART. 520 LFT

La prescripción no puede comenzar ni correr:

I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y

II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

# RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

20

## ART. 46 LFT

El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, **por causa justificada**, sin incurrir en responsabilidad.

## CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN

### ART. 47 LFT

I. **Engañarlo el trabajador** o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado **con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.**

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

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

### LOS TRIBUNALES DIJERON

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. ENGAÑO Y FALTA DE PROBIDAD, CONDUCTAS PREVISTAS POR LAS FRACCIONES I Y II DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DIFERENCIAS. El elemento básico de la causal prevista por la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en el engaño (falta de verdad), inmerso en el documento o referencia falsos en el que se atribuye capacidad, aptitudes o facultades de que se carece, que sin ser ajeno a la actividad desplegada en el desempeño del servicio prestado que refleja la aptitud, capacidad o facultad, a ello se constriñe; mientras que **la falta de probidad** consignada en la fracción II del mismo precepto legal, **está inmersa en la conducta que debe desplegarse durante el desempeño de sus labores o en el ejercicio de las mismas, que se aparte de la integridad en el obrar y de la rectitud de ánimo en relación a las funciones encomendadas**, consistentes en hacer, dejar de hacer o hacer en contra, de manera que debe haber una relación directa e inmediata entre la acción u omisión y la actividad desplegada en el trabajo encomendado.

Amparo directo 212/95. María Teresa Cortez Vázquez y otra. 25 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Camacho Reyes. Secretario: Alberto Caldera Macías.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo: I, Junio de 1995, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, pág. 530.



LOS TRIBUNALES DIJERON

**RESCISIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ DEL TRABAJADOR. EL RESARCIMIENTO DEL DAÑO PATRIMONIAL AL PATRÓN NO DESVIRTÚA SU CONDUCTA IMPROBA.** De conformidad con el artículo 47, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, es causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, que el trabajador incurra, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia. En ese contexto, **la circunstancia de que el trabajador al que se le rescindió su contrato individual de trabajo por faltas de probidad u honradez, justifique durante el procedimiento que reparó el daño patrimonial que con su falta ocasionó al patrón, no desvirtúa el hecho desplegado con su conducta improba, ni la potestad del patrón para rescindir el vínculo contractual.**

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 697/2008. David Sánchez Torres. 18 de febrero de 2009. Unanimidad de votos. Ponente Daniel Cabello González. Secretaria Myrna Gabriela Solís Flores.

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, p. 1959. Tesis IV.3o.T.278 L. Aislada, abril de 2009.

# CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN <sup>23</sup>

## ART. 47 LFT

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

## LOS TRIBUNALES DIJERON

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR PROFERIR EL TRABAJADOR INJURIAS EN CONTRA DEL PERSONAL DIRECTIVO, CASO EN QUE NO SE CONSTITUYE LA CAUSAL DE. **El carácter injurioso de una expresión no deriva exclusivamente del contenido de la misma**, sino que el elemento que esencialmente debe tomarse en consideración para establecer si una determinada manifestación constituye o no injuria, **es la intención ofensiva que ésta puede conllevar**; y, es evidente que tal intención no existe en el caso en que el trabajador firma y **envía un escrito a su superior, para comunicarle que su jefe inmediato es una persona que además de abusar de su autoridad, es déspota, le da mal trato y carece de competencia para desempeñar el puesto que le ha sido asignado**, pues si bien es verdad que tales expresiones, conforme a su significado literal, podrían en un momento dado ser consideradas como ofensivas, y que por ende, el proferimiento de las mismas no sería la manera adecuada para la manifestación de una inconformidad, también lo es que si **la finalidad perseguida con la firma y envío del escrito no fue la de manifestar desprecio al jefe inmediato, sino el comunicar al personal directivo de la empresa una situación anómala o irregular en las relaciones cordiales que deben prevalecer entre los trabajadores y sus superiores**, a fin de que se avoque a su solución, tal circunstancia, aunada al hecho de que el escrito que se considera injurioso no fue dirigido al jefe inmediato que podría resultar ofendido con el contenido del mismo, sino a otro funcionario superior a quien no puede afectar lo expuesto en el escrito, impide el que las referidas expresiones puedan ser consideradas como injurias e imposibilita por tanto, la actualización, en base a las mismas, de la causal rescisoria del contrato laboral prevista por la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito.

Amparo directo 135/91. Miguel García Rodríguez. 12 de junio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Juana María Meza López. Secretario: Salvador Ávila Lamas.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo: VIII, Julio, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, pág. 207.

# CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN

## ART. 47 LFT

V. **Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales** durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI. **Ocasionar el trabajador los perjuicios** de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, **sin dolo**, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VII. **Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento** o de las personas que se encuentren en él.

VIII. **Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual** contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

## • ART. 3 BIS LFT

a) **Hostigamiento**, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

b) **Acoso sexual**, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

## CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN

25

### ART. 47 LFT

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

X. Tener el trabajador más de 3 faltas de asistencia en un período de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

### LOS TRIBUNALES DIJERON

FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, CÓMPUTO DE LAS. En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 122, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículo 47, fracción X de la Ley vigente), no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario\*, sino que, para hacer el computo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta.

Sexta Época, Quinta Parte: Volumen II, pág. 52.

Amparo directo 7257/56. Emigdio de la Fuente. 23 de agosto de 1957. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra. Volumen XIV, pág. 133.

Amparo directo 1340/57. Salvador Solana Ceballos. 29 de agosto de 1958. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Angel González de la Vega. Volumen LXIV, pág. 14.

Amparo directo 3237/62. Simón Flores Alva. 18 de octubre de 1962. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Angel Carvajal. Volumen LII, pág. 78.

Amparo directo 1366/61. Francisco Huerta Lara. 20 de octubre de 1962. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Agapito Pozo. Volumen XCIII, pág. 15.

Amparo directo 8056/63. Donato Galindo Leyva. 5 de marzo de 1965. 5 votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz. NOTA (1): La prelación de precedentes ha sido corregida. \*En la publicación original aparece la palabra "candelario" y se corrigió.

NOTA (2): Esta tesis también aparece en: Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Jurisprudencia N° 110, pág. 99.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen: 151-156, Quinta Parte, Instancia: Cuarta Sala, pág. 130.

## CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN

26

### ART. 47 LFT

- XI. **Desobedecer el trabajador al patrón** o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- XII. **Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas** o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- XIII. **Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante**, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.
- XIV. **La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión**, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
- XIV Bis. **La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos**, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo 2 meses.
- XV. **Las análogas** a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

## RESCISIÓN A TRABAJADORES CON MAS DE 20 AÑOS DE ANTIGÜEDAD

27

### ART. 161 LFT

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

### LOS TRIBUNALES DIJERON

RESCISIÓN JUSTIFICADA DE LA RELACIÓN LABORAL. CONDUCTA DEL TRABAJADOR. CUANDO ES CONSTITUTIVA DE CAUSA GRAVE A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. [La negativa del trabajador a acatar las órdenes del patrón para realizar las funciones contratadas constituye la falta grave](#) a que se refiere el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, que amerita la rescisión de la relación laboral, dado que la subordinación es un elemento esencial que caracteriza a la misma, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 20 de la invocada ley, y que debe prevalecer siempre, aun cuando se trate de trabajadores que tienen más de veinte años de antigüedad.

Amparo directo 99/93. Kimberly Clark de México, S.A. de C.V. 1o. de abril de 1993. Ponente: Tomás Enrique Ochoa Moguel. Secretaria: Yolanda Guzmán Andrade.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Octava Época, Parte: XII, Noviembre, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, pág. 423.

# RESCISIÓN A TRABAJADORES CON MAS DE 20 AÑOS DE ANTIGUEDAD

28

## LOS TRIBUNALES DIJERON

Época: Novena Época  
Registro: 188511  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Tipo de Tesis: Aislada  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
Tomo XIV, Octubre de 2001  
Materia(s): Laboral  
Tesis: II.T.205 L  
Página: 1179

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSA GRAVE NO PREVISTA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ES PROCEDENTE AUN CUANDO EXISTA ANTIGÜEDAD DE MÁS DE VEINTE AÑOS. De acuerdo con lo previsto en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones laborales de más de veinte años sólo podrán rescindirse por alguna de las causas señaladas en el numeral 47 de la propia legislación, siempre que sea particularmente grave o impida continuar el vínculo. Ahora bien, la finalidad esencial de aquel precepto es tutelar la estabilidad en el empleo; empero, ello no obstaculiza la facultad del patrón de rescindirlo, en un caso no contemplado como causa grave en los ordenamientos rectores de la fuente laboral. En ese contexto, la circunstancia de que un empleado con más de dos décadas de servicios **utilice un documento oficial falsificado para obtener un ascenso, hace imposible la continuidad de la relación, pues esa conducta revela su falta de probidad**, al apartarse de un proceder recto para obtener una retribución inmerecida e, incluso, es de naturaleza grave, al engañar a su empleador mediante una constancia apócrifa, considerada tal conducta como delito por la ley penal, porque lo contrario implicaría el consentir que un individuo carente de lealtad siguiera trabajando.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 11/2001. Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares. 2 de marzo de 2001. Mayoría de votos. Disidente: Alejandro Sosa Ortiz. Relator de la mayoría: Salvador Bravo Gómez.

# RESCISIÓN A TRABAJADOR DE CONFIANZA POR CAUSA IMPUTABLE AL TRABAJADOR

29

## ART. 185 LFT

El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

- El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

## LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**CONFIANZA. PRUEBA DE LA PÉRDIDA DE LA.** Basta examinar los artículos 185 y 47 de la Ley Federal del Trabajo, para concluir que conforme al primero de ellos *no es necesario acreditar una causal justificada de rescisión*, ya que **lo que realmente importa es demostrar un motivo razonable de la pérdida de la confianza, que no implica en forma alguna acreditar una causa justificada en los términos del artículo 47** mencionado, *sino que basta que el patrón, con base en hechos objetivos, estime que la conducta del trabajador no le garantiza la plena eficiencia en su función y le produce una incertidumbre sobre los servicios que le presta, lo que implica un demérito de la confianza que le había merecido anteriormente dicho trabajador, por lo que, siendo la pérdida de la confianza una cuestión tan subjetiva, sólo es necesario que la opinión del patrón no sea ilógica e irrazonable, para que la causal de rescisión se tipifique.*

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7686/93. Prisciliano Rodolfo Lujano Araujo. 21 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente Carolina Pichardo Blake. Secretario Oscar Castañeda Batres.

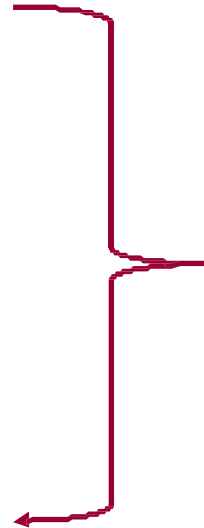
Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo XIII, enero de 1994, pág. 190.



ART. 291 LFT – CAUSA ESPECIAL DE RESCISIÓN A  
COMISIONISTAS

30

Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la **disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones**, salvo que concurren circunstancias justificativas.



Crisis económica  
Competencia  
Contracción del  
mercado  
Pérdida de calidad  
en mercancía, etc.

## CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

### ART. 51 LFT

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 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

### LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO.** Por falta de probidad u honradez se entiende **el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.**

Volumen 59, página 21. Amparo directo 2817/73. Transportes Papantla, S.A. de C.V. 15 de noviembre de 1973. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Secretario: Sergio Javier Coss Ramos.

Volumen 86, página 19. Amparo directo 4009/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de febrero de 1976. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Alberto Alfaro Victoria.

Volúmenes 127-132, página 56. Amparo directo 3181/79. Humberto Hipólito Alvarado. 13 de agosto de 1979. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Víctor Ceja Villaseñor.

Volúmenes 127-132, página 56. Amparo directo 3991/79. Loreto García Islas. 8 de octubre de 1979. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Volúmenes 133-138, página 53. Amparo directo 2910/79. José Enrique González Rubio Olán. 3 de marzo de 1980. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Época: Séptima Época. Registro: 243049. Instancia: Cuarta Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación Volumen 133-138, Quinta Parte. Materia(s): Laboral. Página: 111

## CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

### ART. 51 LFT

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.

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

### LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

#### RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR REDUCCION DEL SALARIO. CUANDO OPERA LA CAUSAL DE.

Para que se configure la causal de rescisión contenida en la fracción IV del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en el derecho del trabajador para dar por terminada la relación laboral cuando el patrón le reduzca el salario, se requiere que el descuento que se haga sea de manera permanente y que esa haya sido la intención del patrón; por ende, tal causal no opera, cuando el menoscabo del sueldo del trabajador, se hace en forma aislada y apoyada en la falta de asistencia o retardo del trabajador en el inicio de la jornada, que sólo faculta al empleado para solicitar la devolución de los descuentos correspondientes, en caso de que se hayan hecho de manera equivocada.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10899/95. Consorcio Aviaxsa, S. A. de C. V. (AVIACSA). 31 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: José Morales Contreras.

Época: Novena Época. Registro: 203858. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo II, Noviembre de 1995. Materia(s): Laboral. Tesis: I.9o.T.37 L Página: 593

# CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

34

## ART. 51 LFT



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

VII. **La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia**, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

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

IX. **Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.**

X. **Las análogas** a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

**Artículo 52 LFT.** - El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de estas causas y **tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 de la LFT.**

## CAMBIO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO ES CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

35

### LOS TRIBUNALES DIJERON

**CONDICIONES DE TRABAJO, VARIACIÓN DE LAS, POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR. ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.** El contrato laboral es un contrato sinalagmático o bilateral, y el patrón no puede en forma unilateral cambiar el trabajo contratado; por eso el artículo 134, fracción IV, de la ley laboral, establece que el trabajador está obligado a ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en forma, tiempo y lugar convenidos; por tanto, **el trabajador puede legalmente rescindir el contrato de trabajo** con apoyo en lo dispuesto por la fracción IX del artículo 51 de la ley laboral, pues se trata de causas graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere, **si le es cambiado el trabajo contratado sin su consentimiento**, pues debe tomarse en consideración que el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad según lo manda el artículo 31 de la ley citada.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 524/94. Arturo Escobedo Carballar. 29 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdivia Hernández.

Amparo directo 205/95. Ricardo Bueno Topete. 8 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

Amparo directo 412/97. Miguel Ángel Leyva Carmona. 29 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

Amparo directo 620/97. Aurrerá, S.A. de C.V. 20 de mayo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretaria: Elsa María López Luna.

Amparo directo 891/97. Embotelladora Aga de Occidente, S.A. de C.V. 2 de septiembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: Eugenio Isidro Gerardo Partida Sánchez.

Época: Novena Época. Registro: 195236. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia.  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo VIII, Noviembre de 1998. Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26 . Página: 425

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIV, julio de 1994, página 506, tesis VI.2o.30 L de rubro: "CONDICIONES DE TRABAJO. VARIACIÓN DE LAS POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO." y Séptima Época, Volúmenes 217-228, Quinta Parte, página 17, tesis de rubro: "CONDICIONES DE TRABAJO. VARIACIÓN DE LAS POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO."

### LOS TRIBUNALES DIJERON

**HORARIO, CAMBIO UNILATERAL POR EL PATRON DEL. ES CAUSAL DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.** Si bien ninguna de las ocho fracciones del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo establece que sea causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, **el hecho de que el patrón modifique unilateralmente el horario de trabajo** de aquél, la fracción IX del propio artículo establece que son causas de rescisión "Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere", hipótesis en la que se encuentra el cambio del horario de trabajo sin consentimiento del trabajador, pues en esencia **constituye una causa de rescisión que es análoga a la falta de probidad del patrón** que previene la fracción II del artículo invocado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 44/84. Industrias Riviera, S.A. de C.V. 24 de febrero de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Clara Eugenia González Avila Urbano.

Época: Séptima Época. Registro: 249160. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación Volumen 181-186, Sexta Parte, Materia(s): Laboral. Página: 94

Nota: En el Informe de 1984, la tesis aparece bajo el rubro "RESCISION DE LA RELACION LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR, LA MODIFICACION UNILATERAL DEL HORARIO DE TRABAJO EL CAUSA DE LA."

## CAMBIO UNILATERAL DEL LUGAR DE TRABAJO ES CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

37

### LOS TRIBUNALES DIJERON

**RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. SI EL PATRON CAMBIA DE LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS AL TRABAJADOR SIN CONSENTIMIENTO DE ESTE, DA LUGAR A LA.** La circunstancia de que el patrón sin consentimiento del trabajador cambie a éste a un lugar diferente al que prestaba su servicio, da lugar a que legalmente pueda rescindir su contrato individual de trabajo con apoyo en lo dispuesto por la fracción IX del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, ya que se trata de una causa análoga a las demás previstas por ese precepto y de consecuencias semejantes, supuesto que se le está cambiando el lugar de residencia de prestación del servicio pactado sin su consentimiento, en razón que, de conformidad con el artículo 134 fracción IV, del mismo ordenamiento legal, el trabajador está obligado a ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo directo 178/95. Constructora Dolores, S.A. de C.V. 16 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Angel Suárez Torres. Secretario: Ronay de Jesús Estrada Solís.

Época: Novena Época. Registro: 204640. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo II, Agosto de 1995. Materia(s): Laboral. Tesis: XX.11 L Página: 610



# FIN DE LA RELACION LABORAL






# FINIQUITO Y LIQUIDACIÓN

## FINIQUITO




Contempla el saldar con el trabajador cualquier adeudo a que tuviera derecho y hubiese generado en el transcurso del tiempo. Se cubre en cualquier supuesto de término de la relación laboral.

- 
- 1.- Pago de salarios devengados.
  - 2.- Pago de prestaciones legales proporcionales:
    - a) Aguinaldo.
    - b) Vacaciones
    - c) Prima vacacional
  - 3.- Pago de prestaciones extralegales devengadas
  - 4.- Prima de antigüedad (En su caso)

## LIQUIDACIÓN



Contempla indemnización por el término anticipado de la relación laboral a fin de repararle el daño al trabajador por separarlo de su trabajo y lograr su subsistencia mientras obtiene un nuevo trabajo.

- 
- 1.- Indemnización constitucional de 3 meses de salario.
  - 2.- 20 días de salario por cada año de servicio, en los casos que sea procedente.

# PRESTACIONES A PAGAR

40

CONCEPTO	FINIQUITO	LIQUIDACION
Salarios no pagados	Si	Si
Vacaciones	Si, proporcional al tiempo laborado	Si, proporcional al tiempo laborado
Aguinaldo	Si, proporcional al tiempo laborado	Si, proporcional al tiempo laborado
Prima vacacional	Si, proporcional al tiempo laborado	Si, proporcional al tiempo laborado
Prima de antigüedad	Cuando sea procedente	Si
Indemnización de 3 meses	No	Si
Indemnización de 20 días por cada año de servicios prestado	No	Si, cuando corresponda (Despido injustificado y haber solicitado reinstalación con negativa del patrón)

# FINIQUITO Y LIQUIDACIÓN

41

## El finiquito se pagará a los trabajadores en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador presenta su renuncia.
- b) Cuando el trabajador fallece.
- c) Cuando el IMSS dictamina una incapacidad o invalidez que le imposibilita al trabajador desarrollar el servicio para el cual se contrató.
- d) Cuando el trabajador es despedido por su patrón de manera justificada.
- e) Cuando se termina el contrato temporal.

## La liquidación se pagará en los siguientes casos:

- a) En caso de despido injustificado.
- b) Renuncia voluntaria a causa de falta grave del patrón.
- b) Reestructura operativa (Implementación de maquinaria, nuevos procedimientos de trabajo, etc.).
- c) En caso de terminación colectiva de los contratos laborales.



# DESPIDO INJUSTIFICADO DEL TRABAJADOR

42

## ART. 123 APDO. A CPEUM - INDEMNIZACION

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

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

## ART. 48 LFT – INDEMNIZACION

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 el importe de 3 meses de salario,** a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

### SALARIOS CAIDOS

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 computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de 12 meses,** a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, **se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual,** capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

### MUERTE DEL TRABAJADOR

En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

# CUANTIFICACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN DE LOS 3 MESES DE SALARIO

43

## LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO. PARA SU CUANTIFICACIÓN DEBEN TOMARSE EN CUENTA LOS DÍAS DE LABOR HABITUAL.** *De la interpretación gramatical y teleológica del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que la indemnización comprende el “importe de tres meses de salario”, como reparación o resarcimiento al empleado ante la pérdida de la fuente de trabajo por causas imputables al patrón, circunscribiéndose así, **al peculio que el obrero pudo devengar en tres meses**, lo que **no necesariamente implica el salario generado por noventa días**, pues habrá que atender a cada caso concreto, con base en el espíritu de la ley. En este sentido, **para los trabajadores que afanen habitualmente sólo dos días a la semana y que se les deba cubrir indemnización por despido injustificado, se tendrá que tomar en cuenta dicha jornada de trabajo para su cuantificación**, esto es, **considerar como parámetro el monto que se generó por laborar al mes (ocho días) y multiplicarlo por el periodo establecido en la ley**, toda vez que el total de la indemnización sólo comprenderá ese lapso.*

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1203/2009. Comercializadora El Palacio de Hierro, SA de CV. 7 de enero de 2010. Unanimidad de votos. Ponente José Manuel Hernández Saldaña. Secretario Lenin Mauricio Rodríguez Oviedo.

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XXXI, mayo de 2010, pág. 1948. Tesis I.13o.T.265 L.

# CASOS EN QUE PATRON QUEDA EXIMIDO DE REINSTALAR AL TRABAJADOR

44

## ART. 49 LFT

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.

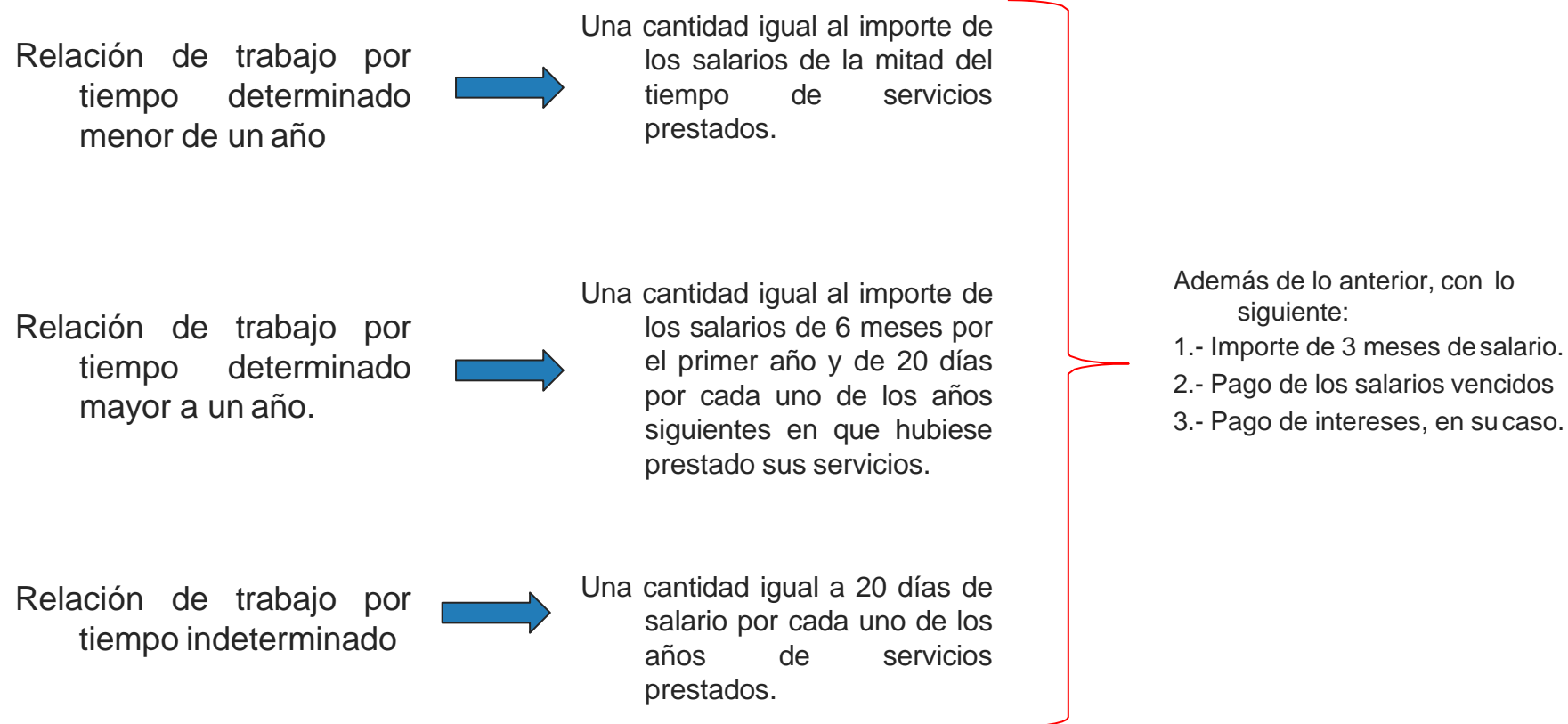
II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III. En los casos de trabajadores de confianza.

IV. En el servicio doméstico.

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

## ART. 50 LFT – INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR PARA NO REINSTALARLO



# INDEMNIZACION DE 20 DÍAS POR AÑO DE SERVICIO

46

## CASOS EN QUE SE PAGA

*Negativa de reinstalación:* Cuando el trabajador despedido demanda a su patrón la reinstalación en su puesto ante la JCA respectiva y ésta condena al patrón a reinstalarlo mediante la emisión de un laudo y éste se niega a hacerlo. (Art. 49 LFT).

*Rescisión imputable al patrón:* Si el patrón incurre en alguna de las hipótesis de rescisión establecidas a favor del trabajador en el artículo 51 de la LFT y el trabajador gana el juicio respectivo (Art. 52 LFT).

*Reajuste de personal por implantación de maquinaria o procesos nuevos:* Cuando la empresa adquiere nueva maquinaria o establece nuevos procesos que trae como consecuencia la reducción de personal, previa autorización de la JCA. (Art. 439 LFT)

*Insumisión al arbitraje:* Se presenta cuando el patrón se niega a someter sus diferencias ante la JCA o aceptar el laudo pronunciado. (Art. 947 LFT).

## CASOS EN QUE NO SE PAGA

- 1.- Terminación colectiva de la relación laboral.
- 2.- Cierre de la empresa por motivos financieros
- 3.- Rescisión por causa imputable al trabajador.
- 4.- Cuando el trabajador no demanda la reinstalación en su puesto de trabajo.



# INDEMNIZACION ESPECIAL

49

## ART. 439 LFT

Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio:

- 1.- **El patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.**
- 2.- **Los trabajadores reajustados tendrán derecho a lo siguiente:**
  - a) A una indemnización de 4 meses de salario.
  - b) Más 20 días de salario por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor.
  - c) A la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la LFT.

## • ART. 54 LFT

• Cuando la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, provenga de un riesgo no profesional, **el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y 12 días por cada año de servicios**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 de la LFT, **o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes,** independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

## INDEMNIZACIÓN EN CASO DE NO RESPETARSE PREFERENCIA A TRABAJADORES

El patrón tiene la obligación de dar preferencia, en el caso de vacantes y puestos de nueva creación:

- a) A los trabajadores mexicanos sobre los extranjeros
- b) A los trabajadores que les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo.
- c) A quienes no teniendo ninguna otra fuente de empleo, tengan a su cargo una familia.
- d) A los que hayan terminado su educación básica obligatoria.
- e) A los capacitados respecto de los que no lo sean.
- f) A los que tengan mayor aptitud y conocimiento para realizar un trabajo.
- g) A los sindicalizados respecto de quienes no lo sean.
- h) A los que suplen las vacantes transitorias o temporales.
- i) A los que desempeñen trabajos extraordinarios o por obra determinada que no constituya la actividad normal y permanente de la empresa



Art. 154 LFT

Art. 156 LFT

**ART. 157 LFT.-** Cuando el patrón no respete esta obligación da derecho al trabajador para solicitar ante la JCA, a su elección, [que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de 3 meses de salario.](#)

Tendrá además derecho a que se le paguen [los salarios vencidos e intereses, en su caso](#), a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48 de la LFT.

# PRIMA DE ANTIGÜEDAD

51

## ART. 161 LFT

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en **el importe de 12 días de salario, por cada año de servicios.**
- II. Para determinar el monto del salario, se considerará **como tope inferior el salario mínimo y como tope máximo el doble del salario mínimo general.**
- III. **La prima de antigüedad se pagará:**
  - a) A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos.
  - b) A los trabajadores que se separen por causa justificada.
  - c) A los trabajadores 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 que excede el 10% del total**, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

# PRIMA DE ANTIGUEDAD

52

## ART. 161 LFT

V. **En caso de muerte del trabajador**, cualquiera que sea su antigüedad, **la prima que corresponda se pagará a las siguientes personas:**

- a). La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más
- b) Los hijos menores de 16 años
- c) Los hijos mayores de 16 años si tienen una incapacidad de 50% o más.
- d). Los ascendientes, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.
- e) A falta de cónyuge supérstite, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los 5 años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.
- f) A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador, en la proporción en que cada una dependía de él.
- g) A falta de las personas mencionadas anteriormente, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

VI. **La prima de antigüedad se cubrirá** a los trabajadores o a sus beneficiarios, **independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.**

# CALCULO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD PROPORCIONAL EN SERVICIOS MENORES A UN AÑO

53

## LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA, EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES A UN AÑO.** Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad el importe de 12 días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar sus labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volúmenes 151-156, página 74. Amparo directo 433/75. Ayotla Textil, S.A. 9 de junio de 1975. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

Volúmenes 91-96, página 64. Amparo directo 6504/75 Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de julio de 1976. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Secretaria: Bertha Alfonsina Navarro Hidalgo.

Volúmenes 97-102, página 43. Amparo directo 5381/76. Apolinar Cruz George. 2 de marzo de 1977. Cinco votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes.

Volumen 109-114, página 41. Amparo directo 36/78. Fausto Muñoz Michel. 11 de abril de 1978. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Volúmenes 109-114, página 41. Amparo directo 5473/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 11 de abril de 1978. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Nota: Esta tesis también aparece en la Séptima Epoca, Volúmenes 145-150, página 86, bajo el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA."(jurisprudencia con precedentes diferentes).

**Fuente:**Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 151-156, Quinta Parte, p. 184, Materia Laboral, Jurisprudencia, Registro 243040.

# PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO NO CUENTAN PARA AÑOS DE SERVICIO EN PRIMA DE ANTIGÜEDAD

56

## LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**ANTIGÜEDAD LABORAL. PARA SU CÓMPUTO NO DEBE INCLUIRSE EL LAPSO MATERIA DE PERMISOS O LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO OTORGADOS AL TRABAJADOR (INTERRUPCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA DE RUBRO: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, LAS INASISTENCIAS AL TRABAJO, POR FALTAS INJUSTIFICADAS Y POR PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO DEBEN COMPUTARSE PARA EL PAGO DE.")**.- Tratándose de la determinación de la antigüedad laboral, **el lapso materia de permisos o licencias sin goce de sueldo otorgados al trabajador no debe incluirse para su cómputo, porque en dicho supuesto, aquél no se encuentra bajo la disposición del empleador, pues el vínculo de trabajo quedó interrumpido** y, por ende, en ese tiempo no existió dependencia ni subordinación, esto es, no puede incluirse el tiempo en que el obrero se separa voluntariamente mediante ese tipo de permisos o licencias, ya que mientras duren es incuestionable que el patrón no puede disponer del trabajador, quien incluso puede estar dedicado a la prestación de un servicio para otro empleador, por lo que *no sería procedente obligar a la patronal a computar la antigüedad respecto de un tiempo en el que no tiene responsabilidad para con el trabajador, ni éste para con aquélla*, máxime que **la prestación referida es un reconocimiento al tiempo que el trabajador dedicó al patrón en la vigencia de una relación laboral**. Bajo este contexto, conforme a lo dispuesto por el artículo 194 de la Ley de Amparo, y con base en la nueva reflexión expuesta sobre el referido tema, este Tribunal Colegiado se aparta parcialmente del criterio sustentado por este órgano de control constitucional bajo anterior denominación e integración, en la jurisprudencia XVII.1o. J/4, de rubro: **"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, LAS INASISTENCIAS AL TRABAJO, POR FALTAS INJUSTIFICADAS Y POR PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO DEBEN COMPUTARSE PARA EL PAGO DE."**, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo V, Segunda Parte-2, enero a junio de mil novecientos noventa, página 709, en la que se sostuvo que en tratándose de los permisos otorgados al trabajador, si fueron concedidos para faltar a su trabajo sin goce de sueldo y los disfrutó, obedeció a que la patronal se encontraba facultada para concederlos, pues inclusive estaba en su derecho de haberlos negado, lo que hace suponer que la relación laboral no se interrumpió o suspendió; sin embargo, de acuerdo con los razonamientos vertidos, se concluye que *otorgados los permisos o licencias a los trabajadores sin goce de sueldo, éstos no se encuentran bajo la disposición del empleador, porque existe una separación voluntaria en la que mientras dure ésta, el patrón no puede disponer del trabajador*.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 172/2004. Instituto Mexicano del Seguro Social. 29 de abril de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Manuel Armando Juárez Morales. Secretario: Eduardo Pérez Patiño.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo III, junio de 1996, página 779, tesis VI.2o.36 L, de rubro: "ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES. ES EQUIVALENTE A LOS AÑOS DE SERVICIOS EFECTIVOS." y Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIV, septiembre de 1994, página 397, tesis IX.1o.62 L, de rubro: **"PRIMA DE ANTIGÜEDAD. LOS DÍAS CORRESPONDIENTES A LOS PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO NO DEBEN INCLUIRSE EN EL TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS, PARA EFECTOS DEL PAGO DE LA."**

**Fuente:** SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, NOVENA ÉPOCA, TOMO XX, MATERIA LABORAL, TESIS XVII.10.C.T.26 L, TESIS AISLADA, REGISTRO 180,406, OCTUBRE DE 2004.

# PAGO ANTICIPADO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

57

## LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO ANTICIPADO DE LA.** Si por convenio celebrado entre el patrón y trabajador, éste recibe anticipadamente el pago de la prima de antigüedad generada hasta entonces por los servicios prestados para un patrón, **al continuar la relación laboral, el trabajador tendrá derecho al pago de un nuevo período de antigüedad**, comprendido a partir del día siguiente de aquél que le fue pagado a la fecha en que se dé por concluida la relación de trabajo, con lo cual no existe fragmentación de la antigüedad, sino **el pago anticipado de una prestación legal cuya forma no se encuentra prohibida por la Ley Federal del Trabajo.**

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4306/93. Gerardo Téllez Arana. 18 de junio de 1993. Mayoría de votos. Ponente Carolina Pichardo Blake. Secretario Oscar Castañeda Batres. Disidente J. Refugio Gallegos Baeza.

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Septiembre de 1993, pág. 289.

## SALARIO BASE PARA INDEMNIZACIÓN

58

### ART. 89 LFT

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base:

El salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, **incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones que integran el salario**, según el artículo 84 de la LFT.

### ART. 89 LFT

#### DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO EN CASOS DONDE NO SE HA ESTABLECIDO UNA CUOTA DIARIA FIJA:

1.- En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable:

Se tomará como salario diario **el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho.**

Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

2.- **Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre 7 o entre 30, según el caso, para determinar el salario diario.**

### ART. 289 LFT - COMISIONISTAS

Para determinar el monto del salario diario se tomará como base **el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.**

### ART. 84 LFT

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que **se entregue al trabajador por su trabajo.**



# ART. 89 LFT – DETERMINACION DEL SALARIO BASE PARA INDEMNIZACIÓN

<b>DATOS:</b>		
	Salario diario	500.00
	Días de aguinaldo	15
	Días de vacaciones	10
	Prima vacacional	25%
<b>PROPORCION DIARIA DE AGUINALDO</b>		
	Salario diario	500.00
Por:	Días de aguinaldo	15.00
Igual:	Importe del aguinaldo anual	7,500.00
Entre:	Días del año	365
Igual:	<b>Monto proporcional diario de aguinaldo</b>	<b>20.55</b>
<b>PROPORCION DIARIA DE PRIMA VACACIONAL</b>		
	Días de vacaciones	10
Por:	Cuota Diaria	500.00
Igual:	Vacaciones	5,000.00
Por:	Porcentaje de prima vacacional	25%
Igual:	Importe de prima vacacional	1,250.00
Entre:	Días del año	365
Igual:	<b>Monto proporcional diario de prima vacacional</b>	<b>3.42</b>
<b>SALARIO BASE DE INDEMNIZACIONES</b>		
	Salario diario	500.00
Mas:	Monto proporcional diario de aguinaldo	20.55
Mas:	Monto proporcional diario de prima vacacional	3.42
Igual:	<b>Salario base de indemnizaciones</b>	<b>523.97</b>

# CALCULO DE INDEMNIZACIÓN

<b>DATOS:</b>		
Salario diario		200.00
Días de aguinaldo		15
Días de vacaciones		16
Prima vacacional		25%
Fecha de ingreso al trabajo		05/02/2006
Fecha de despido		10/04/2016
Años de antigüedad		10 años 65 días
<b>PROPORCION DIARIA DE AGUINALDO</b>		
Salario diario		200.00
Por: Días de aguinaldo		15.00
Igual: Importe del aguinaldo anual		3,000.00
Entre: Días del año		365
Igual: <b>Monto proporcional diario de aguinaldo</b>		<b>8.22</b>
<b>PROPORCION DIARIA DE PRIMA VACACIONAL</b>		
Días de vacaciones		16
Por: Cuota Diaria		200.00
Igual: Vacaciones		3,200.00
Por: Porcentaje de prima vacacional		25%
Igual: Importe de prima vacacional		800.00
Entre: Días del año		365
Igual: <b>Monto proporcional diario de prima vacacional</b>		<b>2.19</b>

<b>SALARIO BASE DE INDEMNIZACIONES</b>		
Salario diario		200.00
Mas: Monto proporcional diario de aguinaldo		8.22
Mas: Monto proporcional diario de prima vacacional		2.19
Igual: <b>Salario base de indemnizaciones</b>		<b>210.41</b>
<b>INDEMNIZACION DE 3 MESES</b>		
Salario base de indemnizaciones		210.41
Por: Días de indemnización		90
Igual: <b>Monto de indemnización constitucional (3 meses)</b>		<b>18,936.99</b>
<b>INDEMNIZACION DE 20 DÍAS POR AÑO</b>		
Salario base de indemnizaciones		210.41
Por: Días de salario por cada año de servicio		20
Igual: Indemnización por cada año de servicios		4,208.22
Por: Años completos de servicios prestados		10
Igual: <b>Monto de indemnización por negativa de reinstalación</b>		<b>42,082.19</b>

# CALCULO DE FINIQUITO

62

<b><u>PARTE PROPORCIONAL DE AGUINALDO</u></b>		
	Cuota Diaria	200.00
Por:	Días de aguinaldo	15
Igual:	Aguinaldo anual	3,000.00
Entre:	Días del año	365
Igual:	Proporción diaria de aguinaldo	8.22
Por:	Días laborados en 2016 (Del 1o de Enero al 10 de Abril)	101
Igual:	<b>Parte proporcional de aguinaldo</b>	<b>830.14</b>
<b><u>PARTE PROPORCIONAL DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL</u></b>		
	Cuota Diaria	200.00
Por:	Días de vacaciones al año	16
Igual:	Vacaciones en el año	3,200.00
Entre:	Días del ejercicio	365
Igual:	Proporción diaria	8.7671
Por:	Días laborados (6 de Febrero al 10 de Abril)	65
Igual:	<b>Monto proporcional de vacaciones</b>	<b>569.86</b>
Por:	Prima vacacional	25%
Igual:	<b>Parte proporcional de prima de vacaciones</b>	<b>142.47</b>
<b><u>PRIMA DE ANTIGÜEDAD</u></b>		
	Salario Mínimo General	73.04
Por:	Doble	2
Igual:	Base para pago de prima de antigüedad	146.08
Por:	Días de prima de antigüedad por año	12
Igual:	Resultado	1,752.96
Por:	Años completos de servicio	10
Igual:	<b>Monto de prima de antigüedad</b>	<b>17,529.60</b>

<b><u>PARTE PROPORCIONAL DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD</u></b>		
	Días de prima de antigüedad por año	12
Entre:	Días del ejercicio	365
Igual:	Parte proporcional diaria	0.0329
Por:	Días laborados (6 de Febrero al 10 de Abril)	65
Igual:	Resultado	2.14
Por:	Base para el pago de prima de antigüedad	146.08
Igual:	<b>Parte proporcional de prima de antigüedad por separación</b>	<b>312.17</b>
<b>Total de Prima de Antigüedad a pagar</b>		<b>17,841.77</b>
<b><u>TOTAL BRUTO A PAGAR AL TRABAJADOR</u></b>		
	Parte proporcional de aguinaldo	830.14
Mas:	Parte proporcional de vacaciones	569.86
Mas:	Parte proporcional de prima de vacaciones	142.47
Mas:	Total de Prima de Antigüedad a pagar	17,841.77
Mas:	Monto de indemnización constitucional (3 meses)	18,936.99
Igual:	<b>Total Liquidación Bruta a Pagar</b>	<b>38,321.22</b>
Mas:	Monto de indemnización 20 días por año deservicios	42,082.19
Igual:	<b>Total de Indemnización a Pagar</b>	<b>80,403.41</b>

# SALARIOS VENCIDOS E INTERESES

63

## ART. 48 LFT

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 computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de 12 meses.**

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, **se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual,** capitalizable al momento del pago.



**MEDIDAS DE CONTROL MINIMAS  
PARA EVITAR PROBLEMAS EN CASO  
DE DEMANDAS LABORALES**



## ART. 784 LFT - DOCUMENTACIÓN QUE DEBE CONSERVAR EL PATRÓN

### CONSIDERAR

Recomendable que el patrón cuente con expediente laboral conteniendo al menos la siguiente documentación del trabajador:

- 1.- Contrato de trabajo
- 2.- Fecha de ingreso
- 3.- Comprobante de afiliación del trabajador ante el Seguro Social e INFONAVIT
- 4.- Comprobantes de pago de las cuotas obrero-patronales y aportaciones de vivienda causadas durante la vigencia de la relación laboral.
- 5.- Antigüedad del trabajador.
- 6.- Faltas de asistencia del trabajador.
- 7.- Causa de rescisión laboral (en su caso).
- 8.- En su caso, constancia de la entrega del aviso de rescisión al trabajador o a la JCA, el cual especifique la fecha y causa del despido.
- 9.- Duración de la jornada de trabajo ordinaria, y en su caso extraordinaria.
- 10.- Pago de aguinaldo, utilidades, días de descanso semanal y obligatorios, primas vacacional, y en su caso prima dominical y de antigüedad.
- 11.- Disfrute y pago de vacaciones
- 12.- Monto y pago del salario
- 13.- Terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o tiempo determinado.

Todo lo anterior lo debe comprobar el patrón en caso de controversia, y **la pérdida o destrucción de tales documentos, sea por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho** por otros medios.

# ART. 804 LFT – OBLIGACIÓN DE CONSERVAR DOCUMENTOS

67

El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable.



Deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después.

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios.



Deberán conservarse durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral.

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo.

IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere la LFT, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social.

V. Los demás que señalen las leyes.



Deberán conservarse conforme lo señalen las Leyes que los rijan.

Avisos de rescisión  
Carta de renuncia  
Actas administrativas  
Convenios laborales



Deberán conservarse un año después de concluida la relación laboral (Art. 516 LFT)

Artículo 805 LFT.- El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, **establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda**, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

# CONTENIDO DEL EXPEDIENTE LABORAL

68

## DOCUMENTOS

- 1.- Solicitud de empleo
- 2.- Comprobante de domicilio
- 3.- Constancia de estudios
- 4.- Copia del RFC
- 5.- Copia de CURP
- 6.- Copia de inscripción en el IMSS
- 7.- Copia de identificación personal (IFE)
- 8.- Cartas de recomendación
- 9.- Referencias personales
- 10.- Copia del último estado de cuenta de la AFORE
- 11.- Exámen médico
- 12.- Estudio socio económico
- 13.- Contrato de trabajo
- 14.- Comprobante de antigüedad
- 15.- Cursos de capacitación y adiestramiento
- 16.- Recibos de nómina
- 17.- Control de vacaciones disfrutadas
- 18.- Control de evaluaciones del desempeño
- 19.- Control de inasistencias
- 20.- Copia del contrato de seguro de vida (En su caso)
- 21.- Copia del contrato de tarjeta de débito para pagar el salario (En su caso)
- 22.- Autorización del trabajador a que se le pague el salario por medios electrónicos. (En su caso).
- 23.- Notificación sobre ascenso o cambio de puesto.
- 24.- Control para laborar horas extras.
- 25.- Copia del gafete del trabajador (En su caso).
- 26.- Modificaciones de salario.
- 27.- Incapacidades
- 28.- Actas administrativas
- 29.- Adendums al contrato de trabajo.
- 30.- Recibo de entrega de herramientas y equipo de trabajo.
- 31.- Constancia de entrega de RIT o de su disponibilidad.
- 32.- Baja en el IMSS
- 33.- Carta de renuncia
- 34.- Aviso de rescisión laboral
- 35.- Finiquito y/o liquidación
- 36.- Convenios
- 37.- Solicitud a la JCA de notificación a trabajador o de pago



## CARACTERÍSTICAS

- 1.- No son obligatorias
- 2.- No requieren de registro ante la JCA
- 3.- Son herramienta para dejar constancia ante terceros del cumplimiento de obligaciones laborales, o de la realización de ciertos actos o conductas.
- 4.- Pueden ser usadas como prueba documental.
- 5.- Deben ser perfeccionadas para su plena validez ante la JCA.

## DATOS MINIMOS QUE DEBEN CONTENER

- 1.- Lugar, fecha y hora de inicio en que se levanta el acta.
- 2.- Domicilio y nombre de la empresa o lugar de trabajo en que ocurrieron los hechos.
- 3.- Nombre y cargo de los comparecientes en el acta.
- 4.- Relato de los acontecimientos que dan origen a la elaboración del acta.
- 5.- **Declaración del trabajador.**
- 6.- Declaración de los testigos.
- 7.- La relación de las posibles pruebas que se anexan (videos, audio, documentos, etc.)
- 8.- Hora en que concluye levantamiento del acta, constancia de haberse entregado copia a los participantes.
- 9.- Firma de quienes intervienen.

# VALIDEZ DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS ANTE LA JCA

## LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**ACTA ADMINISTRATIVA RELATIVA A LA CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. SU PERFECCIONAMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.** De los artículos 776, 780, 781, 784, 795, 796, 800, 802, 804, 805 y 810 a 812 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que cuando se ofrece como prueba en el procedimiento laboral un acta administrativa levantada con motivo de una falta atribuible al trabajador, **el oferente debe solicitar su perfeccionamiento mediante la ratificación de su contenido y firma, señalando los nombres y los domicilios de los signantes, esto es, el perfeccionamiento de dicho documento se efectuará a solicitud del oferente, para que pueda otorgársele eficacia probatoria,** y su omisión no puede subsanarla la Junta respectiva, es decir, si el oferente no pide el perfeccionamiento ésta no está obligada a ordenar el desahogo de la ratificación y, por ende, la omisión de la autoridad bajo ese supuesto no actualiza violación alguna a las leyes del procedimiento laboral; así, **sólo si el oferente solicita el perfeccionamiento, la Junta debe ordenar la ratificación aludida, y si no lo hace, se actualiza una violación a las leyes del procedimiento que amerita su reposición,** siempre y cuando dicha violación haya trascendido al resultado del laudo y afectado las defensas del quejoso.

Contradicción de tesis 47/2012. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Sexto Circuito y el entonces Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito, actual Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Séptimo Circuito. 30 de mayo de 2012. Mayoría de tres votos. Disidentes Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández. Ponente Luis María Aguilar Morales. Secretario Aurelio Damián Magaña.

Tesis de jurisprudencia 65/2012 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del 6 de junio de 2012.

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Décima Época, Tomo 2, Libro X, p. 856, Materia Laboral, Tesis 2a./J. 65/2012 (10a.), Jurisprudencia, Registro 200 1057, julio de 2012.

## PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS

71

### ART. 982 LFT

Se tramitarán conforme a las disposiciones de este Capítulo, *todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la JCA, sin que esté promovido jurisdiccionalmente alguno entre partes determinadas.*

### ART. 983 LFT

El trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la JCA competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

La JCA acordará dentro de las 24 horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

## PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS MAS COMUNES

72

### CONSIDERAR

- 1.- Convenios con el trabajador fuera de juicio.
- 2.- Consignación de pagos.
- 3.- Solicitud de notificación de aviso de rescisión laboral al trabajador.
- 4.- Solicitud de suspensión de reparto adicional de utilidades a trabajadores.
- 5.- Solicitud de designación de beneficiarios en caso de muerte del trabajador.

# CONVENIOS DEBEN SER RATIFICADOS ANTE LA JCA 73

## LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**CONVENIO. ES REQUISITO DE VALIDEZ QUE SE RATIFIQUE ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE,** De una interpretación teleológica al segundo párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, y atento a la exposición de motivos emitida por la Cámara de Diputados a la Ley Federal del Trabajo publicada el uno de abril de mil novecientos setenta, se concluye que **para que todo convenio o liquidación sea válido, debe reunir los requisitos siguientes: a) Consentimiento de las partes; b) Constar por escrito; c) Relación circunstanciada de hechos y derechos; y, d) Ratificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.** De ahí que, la ratificación del convenio ante la autoridad jurisdiccional en materia de trabajo, implica un requisito de formalidad del acto jurídico laboral en análisis, ya que **la Junta se ocupará de analizar, además de que se cumpla con los requisitos mencionados en los incisos a) al d), que no contenga renuncia de derechos,** por tanto, si éste no se ratifica, carece de validez.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 233/2013. Comisión Federal de Electricidad. 9 de mayo de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús López Arias. Secretario: Juan Carlos Amezcua Gómez.

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XXII, p. 1364, Materia Laboral, Tesis: III.4o.T.10 L (10a.), Tesis Aislada, Registro 2003952, julio de 2013.

### ART. 987 LFT

Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla.

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo deberá desglosarse la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de salario, de prestaciones devengadas y de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta para la Participación de las Utilidades en la empresa o establecimiento aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.

Los convenios celebrados en los términos de este artículo serán aprobados por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, cuando no afecten derechos de los trabajadores, y tendrán efectos definitivos, por lo que se elevarán a la categoría de laudo ejecutoriado.

# CONSIGNACIÓN DE SALARIOS ANTE LA JCA

79

## CONSIDERAR

En caso de terminación de la relación laboral, cualquiera que sea la causa y una vez determinadas las cantidades que corresponden al trabajador, se debe elaborar el finiquito respectivo e inmediatamente después entregárselo.

En el supuesto de que el trabajador se niegue a recibir el finiquito porque no está de acuerdo con la cuantía de los conceptos a recibir o simplemente no se presenta a cobrarlo, es necesario que la empresa demuestre la terminación del vínculo laboral que los une, así como la buena fe con la que se conduce, lo cual no podrá concretarse en tanto no se salden los adeudos económicos contraídos con aquél.

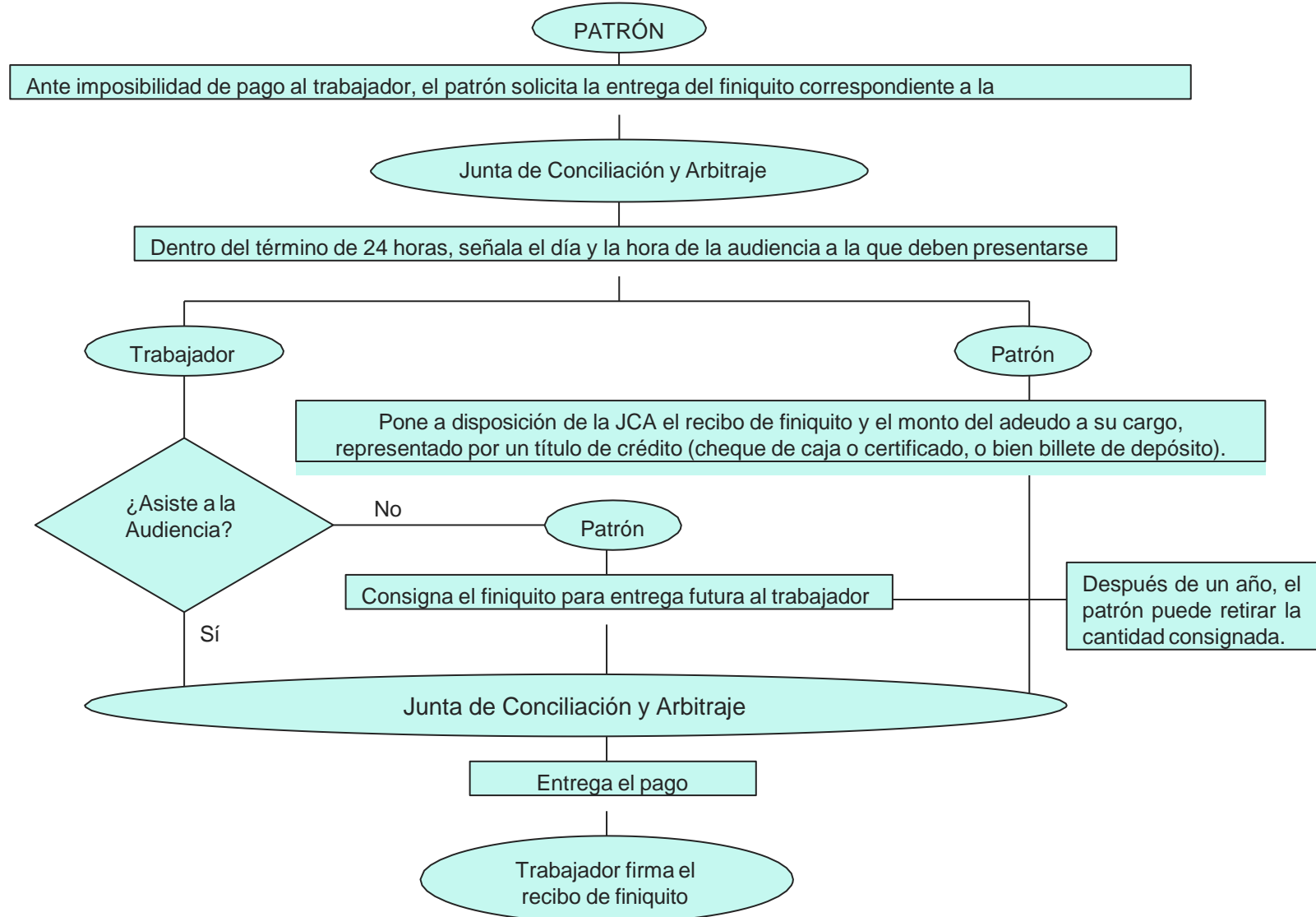
Lo recomendable es recurrir a la consignación de pagos, lo cual tiene su sustento legal en los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios contemplados en la LFT en su Título XV, Capítulo III, artículos 982 al 991.

A través de este procedimiento el patrón solicita por escrito ante la JCA competente la entrega al trabajador de las prestaciones pendientes de pago, para lo cual debe proveerle el último domicilio de aquél, a efecto de que le sea notificada la existencia de un finiquito a su favor, mismo que debe cobrar en el sito de la JCA competente (Art. 983, primer párrafo LFT).

*Si el trabajador se presenta y cobra los montos generados por sus derechos adquiridos, será menester del patrón recabar las copias certificadas del expediente respectivo, para conservarlas como medio de prueba sobre el debido cumplimiento de las disposiciones legales aplicables en materia de extinción de las relaciones de trabajo.*

Si el trabajador no acude ante la JCA respectiva a cobrar las prestaciones a su favor antes de que transcurra un año de la fecha en que dejó de presentarse a la organización, prescribirá ese derecho, por tanto su patrón está facultado para retirar los montos consignados ante la citada autoridad (Art. 516 LFT).

# PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR ENTREGA DE FINIQUITO A TRABAJADOR



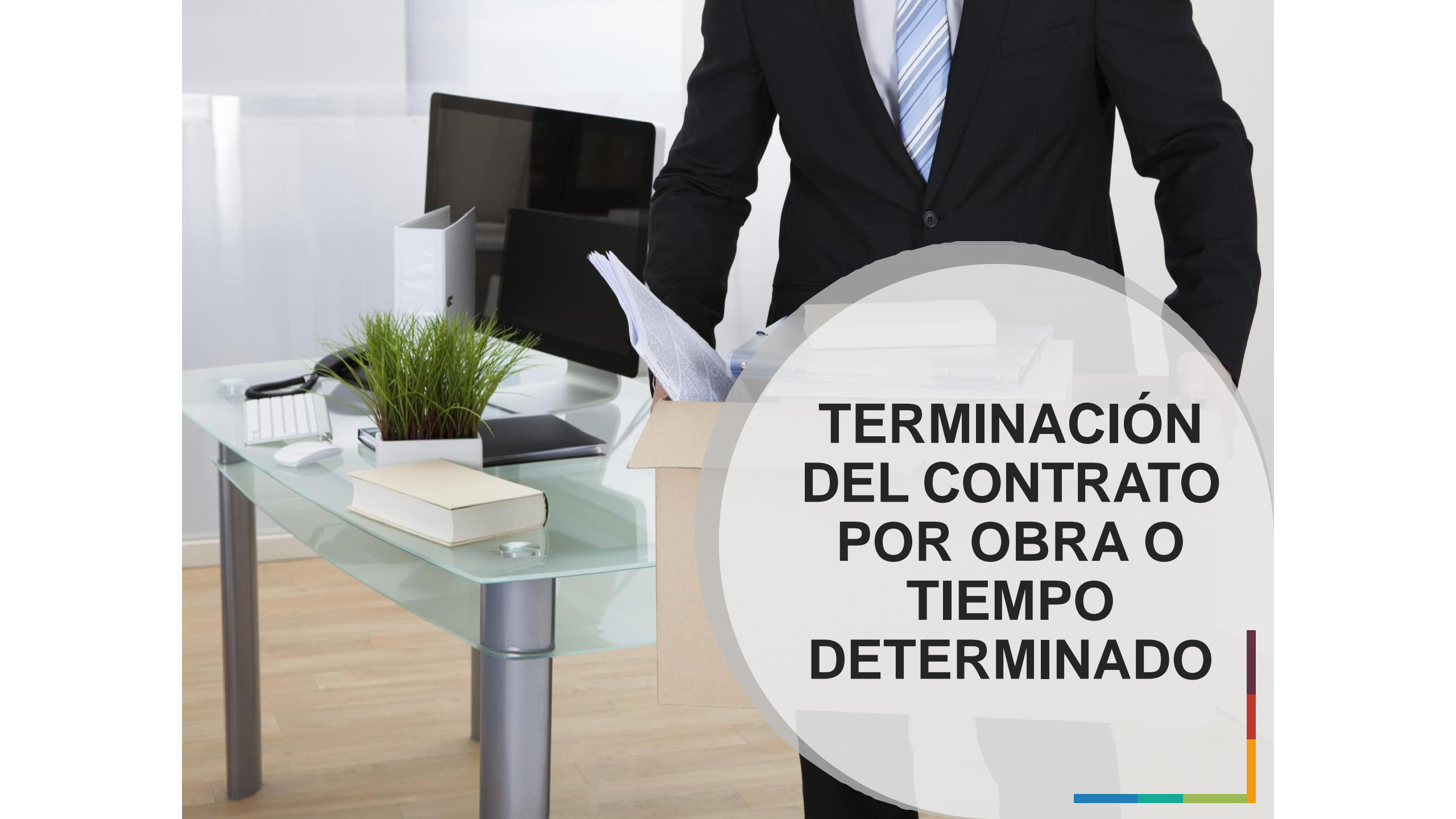


### CONSIDERAR

- 1.- Cuantificar correctamente las prestaciones económicas devengadas.
- 2.- Elaborar recibo de finiquito correspondiente.
- 3.- Pagar las prestaciones adeudadas contra entrega de recibo de finiquito firmado.\*\*
- 4.- En caso de rescindir relación el patrón, es necesario se haga sólo cuando se tengan las pruebas suficientes de la causa y que ésta se encuentre contemplada en el artículo 47 de la LFT.
- 5.- Que sea el propio trabajador el que elabore de su puño y letra la carta renuncia.
- 6.- Cuidar que en caso de convenios fuera de juicio, las cantidades pagadas no se identifiquen como “indemnización” en los documentos comprobatorios de pago. Que se maneje como “Gratificación” o “Compensación”.
- 7.- Conservar la documentación por el término de un año posterior a la terminación del vínculo laboral.

\*\* En caso de no poder pagar las prestaciones correspondientes porque el trabajador no se presentó a cobrar o no está de acuerdo, es recomendable acudir a la JCA y solicitar por escrito que ella realice la gestión correspondiente.

En este caso, es recomendable recabar copia certificada del expediente a fin de conservarla como prueba de haber cumplido con las disposiciones legales aplicables.



**TERMINACIÓN  
DEL CONTRATO  
POR OBRA O  
TIEMPO  
DETERMINADO**

# TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO

## PRESTACIONES

- En caso de terminación del contrato por obra o tiempo determinado, el trabajador tendrá derecho a su finiquito:
- 1.- Pago de salarios devengados y prestaciones legales de prestaciones legales
- proporcionales: Aguinaldo,
- Vacaciones y Prima vacacional.
- 3.- Pago de prestaciones devengadas

## LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

RELACIÓN DE TRABAJO, TERMINACIÓN DE LA, POR VENCIMIENTO DEL CONTRATO. Si un trabajador tiene celebrado un contrato por tiempo determinado y al vencimiento del mismo es separado de su trabajo por el patrón, resulta que **tal separación no puede ser considerada como despido, menos aún que sea injustificado**, sino que debe entenderse como una terminación de la relación laboral por haber fenecido el término que en el susodicho contrato se estableció.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 281/89. Javier Espinoza de los Monteros Cárdenas. 20 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario Antonio Hernández Lozano.

Amparo directo 285/89. Instituto Promotor de la Vivienda del Estado de Jalisco. 27 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente Andrés Cruz Martínez. Secretario Roberto Ruiz Martínez.

Amparo directo 296/99. Eurolook, SA de CV 8 de diciembre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente Rosalía Isabel Moreno Ruiz de Rivas. Secretaria María Luisa Cruz Ernult.

Amparo directo 39/2000. María de Jesús López García y coag. 23 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente Rosalía Isabel Moreno Ruiz de Rivas. Secretario Adolfo Alejandro López Aguayo.

Amparo directo 139/2000. Instituto Mexicano del Seguro Social. 23 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente Rosalía Isabel Moreno Ruiz de Rivas. Secretario Adolfo Alejandro López Aguayo.

Véase: Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volumen 56, Quinta Parte, pág. 45, la tesis de rubro: "RELACIÓN DE TRABAJO, TERMINACIÓN DE LA, POR VENCIMIENTO DEL CONTRATO".

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XII, julio de 2000, pág. 175. Tesis: III.1o.T. J/43.

A photograph of two men in an office. The man on the left, wearing a blue shirt, is sitting at a desk with a computer monitor and has his hands covering his face, appearing distressed or in pain. The man on the right, wearing a light blue shirt, glasses, and a striped tie, is standing and looking at the first man with a serious expression. A large, semi-transparent circular graphic is overlaid on the right side of the image, containing the text 'TERMINACIÓN DE TEMPORADA'.

# TERMINACIÓN DE TEMPORADA

# TERMINACIÓN DE TEMPORADA

85

## PRESTACIONES

En caso de terminación de temporada, el trabajador tendrá derecho a:

1.- Pago de salarios devengados.


2.- Pago de prestaciones extralegales devengadas

\* No hay obligación de pagarle un finiquito.

## • CONSIDERAR

• En caso de la conclusión de la temporada, **la relación de trabajo se considerará suspendida según el artículo 42, Fracción VIII de la LFT**, por lo que no habrá obligación de pagar salarios ni de prestar el servicio por parte del trabajador, desde la fecha de conclusión de la temporada y hasta el inicio de la siguiente (Artículo 43, Fracción V de la LFT).

• Al final de cada temporada **el trabajador no tendrá derecho a recibir cantidad alguna por concepto de indemnización** ya que la relación de trabajo no termina.

A blurred background showing several people in a professional setting, possibly a meeting or conference. The focus is on the text in the foreground.

**INCAPACIDAD  
PERMANENTE  
TOTAL POR  
ACCIDENTE O  
ENFERMEDAD DE  
TRABAJO**



# INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD DE TRABAJO

## PRESTACIONES

En caso de incapacidad permanente total por accidente o enfermedad de trabajo, el trabajador tendrá derecho a su finiquito:

- 1.- Pago de salarios devengados.
- 2.- Pago de prestaciones legales proporcionales: Aguinaldo, Vacaciones y Prima vacacional.
- 3.- Pago de prestaciones extralegales devengadas
- 4.- Prima de antigüedad. (Sin importar la antigüedad del trabajador)

## CONSIDERAR

En caso de no estar inscrito en el IMSS el trabajador, el patrón deberá cubrir la siguiente indemnización:

El pago de una cantidad equivalente al importe de 1,095 días de salario del trabajador (Art. 495 LFT). (\$ 159,957.60 máximo)

Considerando como salario máximo para el cálculo de esta indemnización el equivalente al doble del salario mínimo general (Art. 486 LFT).

A man in a grey suit, white shirt, and dark tie is sitting on the floor in an office. He has a distressed expression, with his right hand pressed against his forehead. The background shows office furniture and large windows. A semi-transparent circular graphic is overlaid on the right side of the image, containing the text.

# **INVALIDEZ POR ENFERMEDAD GENERAL**



# INVALIDEZ POR ENFERMEDAD GENERAL

89


## PRESTACIONES

En caso de invalidez por enfermedad general, el trabajador tendrá derecho a su finiquito:

- 1.- Pago de salarios devengados.
- 2.- Pago de prestaciones legales proporcionales: Aguinaldo, Vacaciones y Prima vacacional.
- 3.- Pago de prestaciones extralegales devengadas
- 4.- Prima de antigüedad. (Sin importar la antigüedad del trabajador).
- 5.- Un mes de salario (Art. 54 LFT)\*.

## CONSIDERAR

\* El trabajador tiene la opción de elegir la terminación de trabajo o bien que se le proporcione otro empleo compatible con sus actuales aptitudes.



# MUERTE DEL TRABAJADOR

# MUERTE DEL TRABAJADOR POR RIESGO DE TRABAJO

91

## PRESTACIONES

En caso de muerte del trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo, sus beneficiarios tendrán derecho a su finiquito:

- 1.- Pago de salarios devengados.
- 2.- Pago de prestaciones legales proporcionales: Aguinaldo, Vacaciones y Prima vacacional.
- 3.- Pago de prestaciones extralegales devengadas
- 4.- Prima de antigüedad. (Sin importar la antigüedad del trabajador)

## • CONSIDERAR

• En caso de no estar inscrito en el IMSS el trabajador, el patrón deberá cubrir la siguiente indemnización:

- a) Dos meses de salario del trabajador por concepto de gastos funerarios (Art. 500 LFT).
  - b) El pago de una cantidad equivalente al importe de 5,000 días de salario del trabajador (Art. 502 LFT).
- Considerando como salario máximo para el cálculo de esta indemnización el equivalente al doble del salario mínimo general (Art. 486 LFT).

# BENEFICIARIOS DE LA INDEMNIZACIÓN POR MUERTE DEL TRABAJADOR POR RIESGO DE TRABAJO

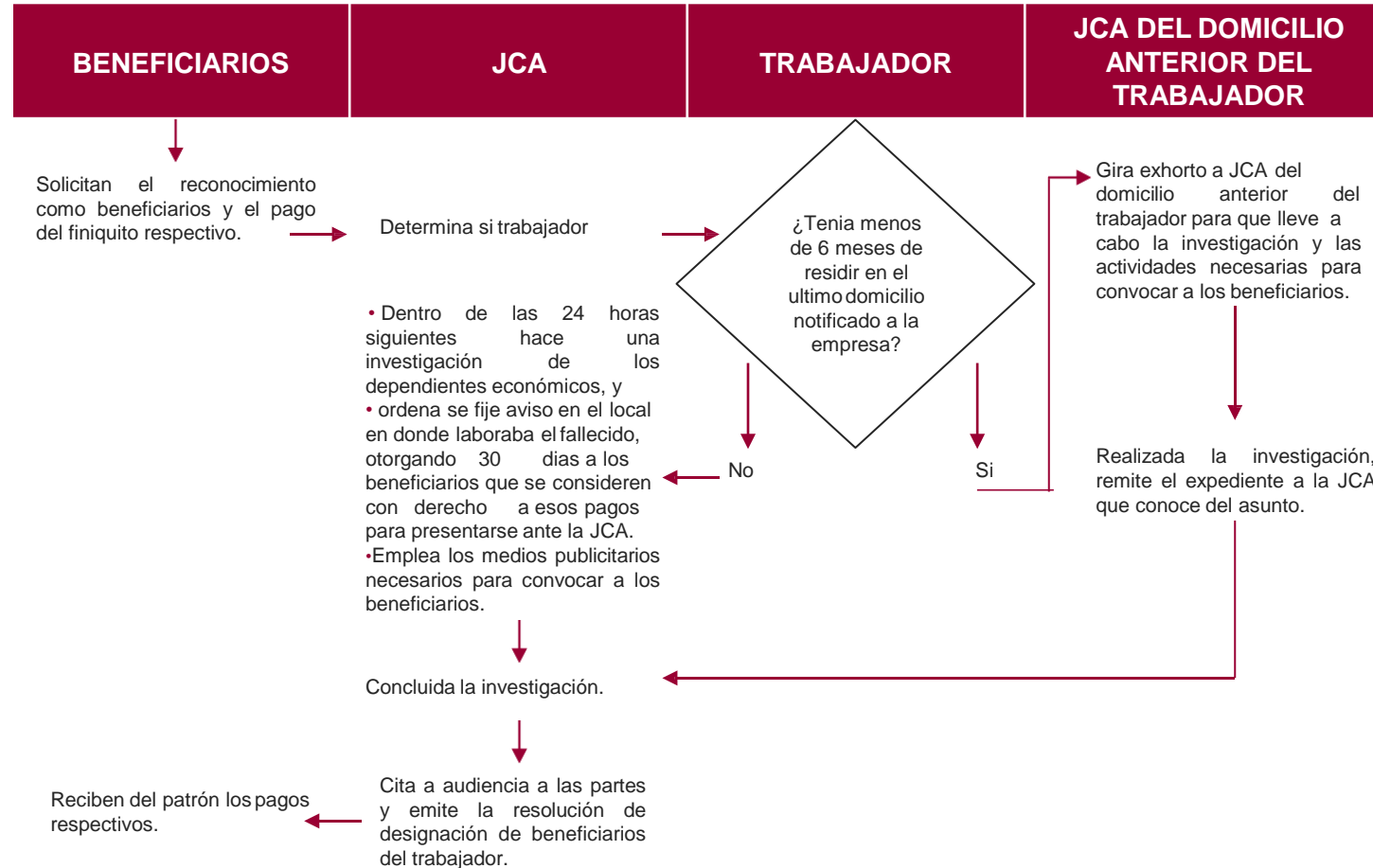
92

## ART. 501 LFT

Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:

- I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más.
- II. Los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más.
- III. Los ascendientes que dependían económicamente del trabajador.
- IV. A falta de cónyuge supérstite, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los 5 años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.
- V. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador, en la proporción en que cada una dependía de él.
- VI. A falta de cualquiera de las personas mencionadas, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

## ART. 503 LFT – DECLARACIÓN DE BENEFICIARIOS POR LA JCA EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR



La JCA valorará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o el parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil. El pago hecho en cumplimiento de la resolución emitida por la JCA libera al patrón de cualquier responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que los recibieron.



# RENUNCIA DEL TRABAJADOR

# RENUNCIA DEL TRABAJADOR

95

## PRESTACIONES

En caso de renuncia del trabajador, tendrá derecho a su finiquito:

- 1.- Pago de salarios devengados.
- 2.- Pago de prestaciones legales proporcionales: Aguinaldo, Vacaciones y Prima vacacional.
- 3.- Pago de prestaciones extralegales devengadas
- 4.- Prima de antigüedad. (Si tiene al menos 15 años de servicios)

## CONSIDERAR

El trabajador tiene un año para reclamar el pago de su finiquito (Artículo 516 LFT).

El patrón deberá recabar la renuncia por escrito del trabajador.

# RENUNCIA DEL TRABAJADOR NO SURTE EFECTOS SI SE RETRACTA ANTES DE LA FECHA ANUNCIADA <sup>96</sup>

## LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**RENUNCIA AL TRABAJO A PARTIR DE UNA FECHA FUTURA. SI EL TRABAJADOR SE RETRACTA DE ELLA ANTES DE ESA FECHA, LA RENUNCIA NO SURTE EFECTOS.** Si bien es cierto que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 217-228, Quinta Parte, página 48 de rubro: "RENUNCIA AL TRABAJO. RETRACTACIÓN DE LA.", estableció que si un trabajador decide retractarse de ella, es necesario que concorra el consentimiento del patrón para que se reanude la relación de trabajo, también lo es, que en tal hipótesis, el consentimiento del patrón era explicable porque ya había surtido efectos la renuncia; por lo que para reanudar el vínculo era indispensable la anuencia patronal; sin embargo, lo anterior no resulta necesario **cuando para que surta efectos la dimisión del trabajador tiene que transcurrir un plazo, lo que lleva a considerar que antes de la fecha señalada es válida la retractación sin consentimiento del patrón, pues el arrepentimiento del trabajador pone de manifiesto que ha desistido de su anterior propósito y que desea continuar trabajando**, ya que si de acuerdo con las reglas de la lógica no pueden coexistir dos propósitos contrarios entre sí, debe entonces interpretarse tal hecho, atento a la real conducta plasmada por el trabajador, en el sentido de que su verdadera intención es seguir prestando sus servicios al patrón y dejar sin efecto la renuncia anunciada, máxime que ello no acarrea perjuicio alguno en virtud de que no se ha materializado el acto concreto de la renuncia. Además, debe decirse que concurren dos elementos que justifican esta conclusión de que el plazo corre en beneficio del trabajador: 1) el derecho que tiene a la estabilidad en el empleo; y, 2) la libertad de renuncia que deriva del artículo 5o. constitucional, está en su derecho dispositivo.

Contradicción de tesis 57/2000-SS. Entre las sustentadas por el Primer y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de noviembre de 2000. Mayoría de tres votos. Disidentes: Sergio Salvador Aguirre Anguiano y José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José Francisco Cilia López.

**Nota:** Este texto sustituye al de la jurisprudencia número 106/2000 aprobada en la sesión privada del diecisiete de noviembre del año dos mil, que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XII, diciembre de 2000, página 396.

Tesis de jurisprudencia 106/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta de marzo de dos mil uno.

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Tomo: XIII, Abril de 2001. Tesis: 2a./J. 106/2000. Página: 495.



# RENUNCIA DEL TRABAJADOR QUEDA SIN EFECTOS SI CONTINUA LABORANDO DESPUES DE LA FECHA ANUNCIADA

97


## LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**RENUNCIA. DEBE QUEDAR SIN EFECTOS LA PRESENTADA EN DETERMINADA FECHA, SI CON POSTERIORIDAD A ELLA EL TRABAJADOR CONTINUÓ LABORANDO.** Si el trabajador formula su renuncia en determinada fecha, pero consta que continuó laborando para el patrón en fecha posterior, es inconcuso que, de acuerdo a las reglas de la lógica, al no poder existir dos propósitos contrarios entre sí, debe considerarse entonces, atento la real conducta plasmada fácticamente por el trabajador, que su verdadera intención era seguir prestando sus servicios al patrón y dejar de hecho sin efectos la dimisión presentada con antelación.

Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo directo 1125/2001. Hugo Ramón Quintero Zazueta. 16 de mayo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo: XIV, Diciembre de 2001, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis: I.5o.T.215 L, pág. 1799, Materia: Laboral, Tesis aislada.

A woman with blonde hair, wearing a light blue button-down shirt, is looking down at a large cardboard box she is holding. The box has a label with the words "STORAGE BOX" and some fields for "Verw no:", "Inhoud:", and "Van: Tot:". She is also holding several papers. In the background, there are other people working at desks in an office environment with large windows.

# RESCISIÓN POR CAUSA IMPUTABLE AL TRABAJADOR

# RESCISIÓN POR CAUSA IMPUTABLE AL TRABAJADOR

99

## PRESTACIONES

En caso de rescisión de la relación laboral por causa imputable al trabajador, éste tendrá derecho a su finiquito:

- 1.- Pago de salarios devengados.
- 2.- Pago de prestaciones legales proporcionales: Aguinaldo, Vacaciones y Prima vacacional.
- 3.- Pago de prestaciones extralegales devengadas
- 4.- Prima de antigüedad. (Sin importar la antigüedad del trabajador)

## CONSIDERAR

Esta causa sólo procederá cuando se presente alguna de las conductas señaladas en el artículo 47 de la LFT.

A partir de que el patrón conozca de la situación motivo de la rescisión, sólo tendrá un mes para ejercer la acción de rescisión laboral (Artículo 517-I LFT).

# FORMALIDADES EN CASO DE RESCISIÓN POR CAUSA IMPUTABLE AL TRABAJADOR

100

## ART. 47 y 991 LFT

1.- El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

2.- El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, en caso de no ser posible esto, comunicarlo a la JCA competente, dentro de los 5 días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

3.- Previamente es recomendable elaborar un acta administrativa, en presencia de 2 testigos, con la finalidad de dejar constancia de manera circunstanciada de los hechos que motivaron la rescisión de la relación laboral.

Asimismo, es necesario elaborar un acta administrativa cuando el trabajador se niega a recibir el aviso de rescisión, donde en presencia de 2 testigos se hace constar que se le presentó el documento al trabajador, se le solicitó recibirlo y éste se negó a hacerlo.

Otra opción es que se levante acta ante notario público, el cual de fe de la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión.

4.- La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la JCA, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

### CONSIDERAR

- 1.- Lugar y fecha de elaboración.
- 2.- Nombre del trabajador a quien va dirigido.
- 3.- Mención de que la empresa rescinde el contrato de trabajo.
- 4.- Señalar la causa de la rescisión y la fracción del artículo 47 de la LFT donde se ubique contemplada dicha causa.
- 5.- Relatoria de los hechos por los cuales se ha ubicado en la causal de rescisión laboral.
- 6.- Nombre y firma de representante patronal, el trabajador y 2 testigos.

# CONSIGNACIÓN DE AVISO A TRABAJADOR POR MEDIO DE LA JCA

102

## ART. 991 LFT

En los casos de rescisión previstos en el artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente a solicitar que se notifique al trabajador el aviso a que el citado precepto se refiere, por los medios indicados en el mismo. La Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

# ENTREGA DE AVISO DE RESCISIÓN ANTE NOTARIO PUBLICO

103

## LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

Época: Novena Época  
Registro: 164392  
Instancia: Segunda Sala  
Tipo de Tesis: Jurisprudencia  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
Tomo XXXII, Julio de 2010  
Materia(s): Laboral  
Tesis: 2a./J. 100/2010  
Página: 268

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL ACTA NOTARIAL EN LA CUAL CONSTA SU ENTREGA AL TRABAJADOR, ES PRUEBA SUFICIENTE PARA TENER POR SATISFECHO EL REQUISITO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Toda vez que en términos del artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones, y que el artículo 42 de la Ley del Notariado para el Distrito Federal establece que el notario tiene a su cargo recibir, interpretar, redactar y dar forma legal a la voluntad de las personas que ante él acuden, y conferir autenticidad y certeza jurídicas a los actos y hechos pasados ante su fe, mediante su consignación en instrumentos públicos de su autoría, se concluye que **el acta notarial en la que se hace constar la entrega del aviso de rescisión de la relación laboral al trabajador, constituye un documento público que cuenta con eficacia probatoria, siendo innecesaria su ratificación ante la Junta.** En consecuencia, es correcto que se lleve a cabo la entrega de dicho aviso por y ante la fe de notario público, dado que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo únicamente exige que el aviso de rescisión se haga por escrito del conocimiento del trabajador, pero no señala los medios para ello.

Contradicción de tesis 433/2009. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Noveno en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito (actualmente Segundo en Materia Administrativa del mismo circuito), Segundo del Décimo Séptimo Circuito (actualmente Primero en Materias Penal y Administrativa del mismo circuito) y Segundo del Quinto Circuito (actualmente Primero en Materias Civil y de Trabajo del mismo circuito). 2 de junio de 2010. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretarías: Estela Jasso Figueroa y María Marcela Ramírez Cerrillo.

Tesis de jurisprudencia 100/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintitrés de junio de dos mil diez.

# PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL EN CASO DE QUE TRABAJADOR SE NIEGUE A FIRMAR EL AVISO DE RESCISIÓN

105

## LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR SE NIEGUE A FIRMAR POR SU RECIBO, OBLIGA AL PATRÓN A AGOTAR EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL.** El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo prevé que cuando el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión de la relación laboral, dentro del plazo relativo, el patrón debe hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva solicitando su notificación al trabajador; **negativa que también se actualiza ante la falta de firma por su recibo, pues no obstante que el precepto no contempla dicha negativa, la firma es una manifestación que entraña conformidad con efectos jurídicos vinculatorios**, es decir, constituye la base para tener por cierto el conocimiento por parte del trabajador de dicho aviso, cumpliendo con la finalidad de que sepa de manera cierta la fecha y las causas que motivaron la rescisión de la relación de trabajo y pueda ejercer las acciones que considere pertinentes. Consecuentemente, **el hecho de que el trabajador se haya negado a firmar de recibido el referido aviso, obliga al patrón a agotar el procedimiento paraprocesal para su notificación.**

Contradicción de tesis 140/2011. Entre las sustentadas por el entonces Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito (actual Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito), el entonces Tribunal Colegiado del Noveno Circuito (actual Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito) y el Primer Tribunal Colegiado en Materias Penal y de Trabajo del Décimo Noveno Circuito. 6 de julio de 2011. Mayoría de tres votos. Disidentes Sergio Salvador Aguirre Anguiano y Sergio A. Valls Hernández. Ponente Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria Estela Jasso Figueroa.

Tesis de jurisprudencia 142/2011. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del 10 de agosto de 2011.

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIV, septiembre de 2011, pág. 1091. Tesis 2a./J. 142/2011. Jurisprudencia.



### LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. SU NOTIFICACIÓN A TRAVÉS DE LA JUNTA SÓLO PRODUCE EFICACIA JURÍDICA DEMOSTRATIVA CUANDO SE ACREDITE QUE PREVIAMENTE SE DIO A CONOCER EL AVISO AL TRABAJADOR Y ÉSTE SE NEGÓ A RECIBIRLO.** Conforme a la interpretación teleológica del artículo 47, antepenúltimo y penúltimo párrafos, de la Ley Federal del Trabajo, y atento a la exposición de motivos de su reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, la posibilidad de que el patrón solicite a la Junta la notificación al trabajador del aviso que contiene la fecha y causa o causas de rescisión de la relación laboral, constituye un mecanismo procesal con que aquél cuenta para cumplir la obligación impuesta por el indicado precepto, cuando el empleado se niega a recibir el aviso rescisorio. Por tanto, **para que tenga eficacia jurídica demostrativa en el juicio laboral el procedimiento paraprocesal ofrecido por el patrón demandado con la intención de acreditar que solicitó a la autoridad laboral la notificación del aviso de rescisión, requiere que demuestre que previamente dio a conocer dicho aviso al trabajador y que éste se negó a recibirlo,** porque así se justifica la intervención de la Junta.

Contradicción de tesis 151/2010. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito y el Tribunal Colegiado del Vigésimo Octavo Circuito. 23 de junio de 2010. Cinco votos. Ponente Sergio A. Valls Hernández. Secretario Luis Javier Guzmán Ramos.

Tesis de jurisprudencia 101/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta de junio de dos mil diez.

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XXXII, julio de 2010. Página: 307. Tesis: 2a./J. 101/2010. Jurisprudencia

## AVISO DE RESCISIÓN POR LA JCA SERA VALIDO SI FUE IMPOSIBLE PARA PATRON DARLO A CONOCER DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR

108

### LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**AVISO DE RESCISIÓN. IMPOSIBILIDAD PARA CUMPLIR CON LA OBLIGACIÓN PREVISTA EN LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Es factible tener por cumplido el requisito que establece el penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, mediante la comunicación a la Junta respectiva del aviso de rescisión y la solicitud de que se notifique al trabajador a través de ella, siempre y cuando *el patrón demuestre en forma fehaciente su imposibilidad de hacerlo del conocimiento del trabajador, lo que implica que el patrón demuestre en el juicio que agotó todos los medios a su alcance para hacer la entrega al trabajador del aviso por escrito de la causa o causas de su rescisión, no sólo en el domicilio sino también en su centro de trabajo, que es el lugar donde el trabajador está obligado a acudir dentro del horario establecido para su desempeño.*

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8246/94. Joel Macías Saldívar. 27 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente Carolina Pichardo Blake. Secretaria Ma. Teresa Negrete Pantoja.

Amparo directo 10786/94. Héctor M. Domínguez Monroy. 9 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario Carlos Enrique Vázquez Vázquez.

Amparo directo 5776/95. Instituto Mexicano del Seguro Social. 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario José Luis Martínez Luis.

Amparo directo 6566/95. María Ernestina Rodríguez Araoz. 10 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario José Luis Martínez Luis.

Amparo directo 10976/95. José Luis Vargas Moreno. 8 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario José Luis Martínez Luis.

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época, febrero de 1996, pág. 292. Tesis I.6o.T. J/12. Jurisprudencia.

## LA ENTREGA DEL AVISO DE RESCISIÓN AL TRABAJADOR PUEDE SER HECHA POR OTRO EMPLEADO

109

### LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**AVISO DE RESCISIÓN. SU ENTREGA PUEDE HACERSE EN FORMA DIRECTA POR EL PATRÓN, A TRAVÉS DE SU REPRESENTANTE LEGAL O POR CONDUCTO DE SUS EMPLEADOS.** De conformidad con lo dispuesto en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón debe dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión laboral y en caso de que éste se negare a recibirlo, debe acudir, en el término legal de cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, ante la Junta de Conciliación para que por su conducto, le sea notificado; en ese contexto, *el mencionado numeral en modo alguno exige que sea personalmente el patrón o su representante jurídico quien deba entregar el aviso rescisorio, de ahí que pueda hacerlo en forma directa o por conducto de sus empleados.*

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 98/2005. Alberto Faz Ayala. 8 de septiembre de 2005. Unanimidad de votos. Ponente Héctor Riveros Caraza. Secretario Faustino Gutiérrez Pérez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo IV, segunda Parte-1, julio a diciembre de 1989, pág. 463. Tesis de rubro: "RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL, AVISO DE, NO ES ILEGAL EL QUE SE HACE POR CONDUCTO DEL APODERADO DE LA EMPRESA."

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXII, octubre de 2005. Novena Época, pág. 2305. Tesis XIX.7 L. Tesis Aislada.

### LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. SI EL PATRÓN NO DEMOSTRÓ HABERLO ENTREGADO, LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO ESTÁN OBLIGADAS AL ESTUDIO DE LAS CAUSAS QUE LA ORIGINARON.** La parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo impone al patrón la obligación de entregar al trabajador el aviso de rescisión de la relación laboral, expresando la causa o causas que la motivaron; que para el caso de que éste se negare a recibirlo deberá realizarlo por medio de la Junta respectiva; y que de no cumplir con dicho presupuesto procesal se considerará que existió despido injustificado; consecuentemente, *cuando el patrón omite dar el aviso, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen la obligación de realizar el estudio de fondo de las causales de rescisión aducidas por aquél, precisamente por no haberse satisfecho el presupuesto procesal de la entrega del referido aviso*, cuya consecuencia legal impide la demostración de las causas justificadas de la rescisión, lo que es acorde con la jurisprudencia 2a./J. 68/2001 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, diciembre de 2001, página 222, de rubro: "AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONSTITUYE UN PRESUPUESTO PROCESAL DE LA JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO, QUE DEBE SER ANALIZADO OFICIOSAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE."

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6576/2005. Fincomún Servicios Financieros Comunitarios, SA de CV. (Unión de Crédito). 11 de agosto de 2005. Unanimidad de votos. Ponente Carolina Pichardo Blake. Secretario Augusto Santiago Lira.

Amparo directo 1786/2006. Instituto Mexicano del Seguro Social. 16 de marzo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente Carolina Pichardo Blake. Secretario Augusto Santiago Lira.

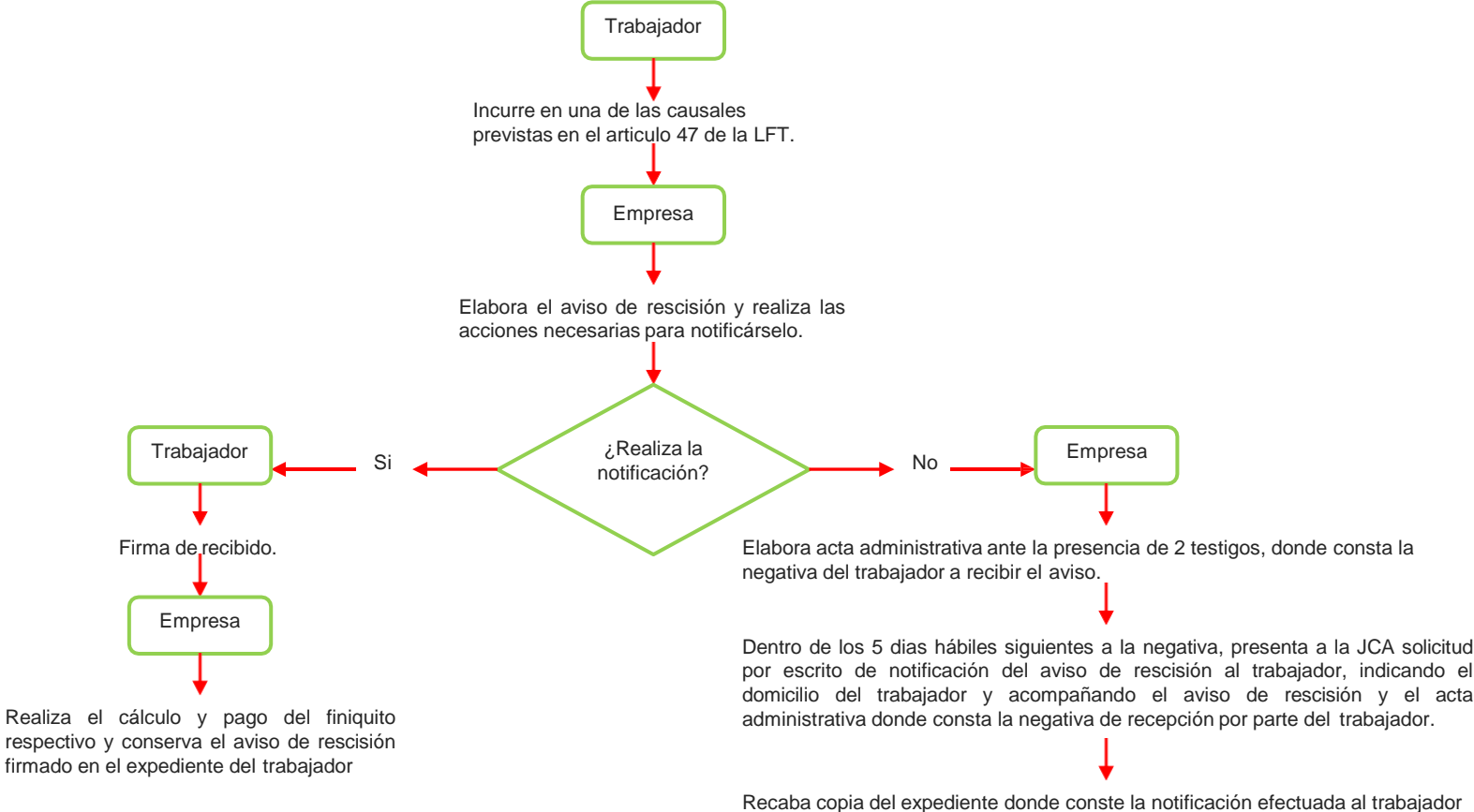
Amparo directo 6016/2007. DTE Latinoamérica, SA de CV. 16 de agosto de 2007. Unanimidad de votos. Ponente Carolina Pichardo Blake. Secretario Augusto Santiago Lira.

Amparo directo 926/2010. Eugenio de Mazonod, AC. 4 de noviembre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente Marco Antonio Bello Sánchez. Secretaria Cruz Montiel Torres.

Amparo directo 1428/2011. Instituto Mexicano del Seguro Social. 23 de febrero de 2012. Unanimidad de votos. Ponente Carolina Pichardo Blake. Secretario Héctor Chincoya Teutli.

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Décima Época, Tomo 3, Libro X, p. 1545, Materia Laboral, Tesis I.6o.T. J/125 (9a.), Jurisprudencia, Registro 160 047, julio de 2012.

# PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICAR AVISO DE RESCISIÓN ANTE LA JCA



**RESCISIÓN POR  
CAUSA  
IMPUTABLE AL  
PATRON**



# RESCISIÓN POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN

114

## PRESTACIONES

En caso de rescisión del trabajador por causa imputable al patrón, el trabajador tendrá derecho a su finiquito y a una indemnización:

- 1.- Pago de salarios devengados.
- 2.- Pago de prestaciones legales proporcionales: Aguinaldo, Vacaciones y Prima vacacional.
- 3.- Pago de prestaciones extralegales devengadas
- 4.- Prima de antigüedad. (Sin importar la antigüedad del trabajador)
- 5.- Indemnización de 3 meses de salario.
- 6.- Indemnización de 20 días de salario por cada año de servicio. (No se requiere de demanda de reinstalación).

## CONSIDERAR

Esta causa sólo procederá cuando se presente alguna de las conductas señaladas en el artículo 51 de la LFT.

A partir de la fecha en que se de alguna de las situaciones motivo de la rescisión, el trabajador tendrá 30 días para separarse del trabajo (Artículo 52 LFT).

El trabajador debe presentar la demanda de rescisión correspondiente ante la JCA una vez que se haya separado del trabajo.

## EL TRABAJADOR DEBE ESTAR SEPARADO DEL TRABAJO AL PRESENTAR LA DEMANDA

115

### LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL TRABAJADOR QUE EJERZA ESA ACCIÓN, DEBE ESTAR SEPARADO DE LA FUENTE DE TRABAJO AL PRESENTAR LA DEMANDA PARA TENER DERECHO AL PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo detalla las causas por las cuales el trabajador puede rescindir el vínculo laboral sin incurrir en responsabilidad, mientras que su numeral 52 le otorga la facultad de separarse dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se actualice alguna causa prevista en aquel precepto, en cuyo caso tendrá derecho a que el patrón lo indemne en términos del artículo 50 del indicado ordenamiento; **indemnización que tiene como finalidad resarcirlo por verse en la necesidad de romper el vínculo jurídico con motivo de las conductas del patrón**, que atentan contra su dignidad o ponen en peligro su vida, salud o nivel económico, y hacen difícil continuar la relación laboral. Por tanto, **el trabajador que decida rescindir la relación laboral debe separarse de la fuente de trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que el patrón incurra en alguna de las causas previstas en el indicado artículo 51, para tener derecho al pago de las indemnizaciones respectivas**; con la condición de que **al momento de presentar su demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya esté separado de la fuente de trabajo, porque el ejercicio de esa acción necesariamente implica su intención de romper con el vínculo laboral**, lo que es congruente con la actitud de no prestar sus servicios.

Contradicción de tesis 107/2010. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito, actual Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito y el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 19 de mayo de 2010. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Tesis de jurisprudencia 76/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiséis de mayo de dos mil diez.

**Fuente:** Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXXI, Junio de 2010 Página: 269 Tesis: 2a./J. 76/2010 Jurisprudencia Materia(s): laboral



## CAMBIO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO ES CAUSA DE RESCISIÓN IMPUTABLE AL PATRÓN

116

### LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**CONDICIONES DE TRABAJO. VARIACIÓN DE LAS POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.** El contrato laboral es un contrato sinalagmático y bilateral, por lo que el patrón no puede en forma unilateral cambiar el trabajo contratado; por eso el artículo 134, fracción IV, de la Ley Laboral, establece que el trabajador está obligado a ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en forma, tiempo y lugar convenidos; por tanto, el trabajador puede legalmente rescindir el contrato de trabajo con apoyo en lo dispuesto por la fracción IX del artículo 51 de la Ley Laboral, pues se trata de causa graves y de consecuencias semejantes a las causales establecidas en las demás fracciones, en lo que al trabajador se refiere, **si le es cambiado el trabajo contratado sin su consentimiento, y sin haber demostrado la empresa que le había ofrecido un trabajo similar**, pues debe tomarse en consideración que el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad, según lo manda el artículo 31 de la ley citada.

Amparo directo 1251/87. Instituto Mexicano del Seguro Social. 30 de septiembre de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo. Volúmenes 181-186, pág. 13. Amparo directo 8028/82.\* Arturo Gutiérrez González. 4 de enero de 1984. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Fernández. Volúmenes 181-186, pág. 51.

Amparo directo 913/82. Jesús Navarro Monsalvo. 14 de febrero de 1983. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo. Volumen 43, pág. 25.

Amparo directo 851/72. Blanca Florisela Juárez Jiménez. 26 de julio de 1972. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz. Secretario: Willebaldo Bazarte Cerdán. NOTA (1): \*En la publicación original la mención del número de expediente era incorrecta y se corrigió. NOTA (2): Esta tesis también aparece en: Informe 1987, Cuarta Sala. pág. 21.

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala. 217-228. Quinta Parte, pág. 17.

## LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

### **PROBIDAD, FALTA DE, POR APLICACION DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS NO REGLAMENTADAS.-**

Para que el patrón pueda imponer válidamente una medida disciplinaria, es requisito indispensable que la misma haya sido previamente acordada en el Reglamento Interior de Trabajo, según lo establece el artículo 423, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, o bien, en el contrato colectivo de trabajo, en un instrumento legal análogo a los anteriores o en el propio contrato individual. *De lo contrario, resulta que la aplicación de una medida disciplinaria se traduce en un castigo unilateral y arbitrariamente impuesto por el patrón, lo que sucede cuando el patrón sanciona al trabajador con una suspensión por cierto término durante el cual deja de cubrirle el salario correspondiente; y esto constituye una falta de probidad, que aunque no está expresamente señalada en las primeras ocho fracciones del artículo 51 de la ley laboral, cae dentro de la hipótesis de la analogía autorizada por la fracción IX.* En efecto, un examen de las ocho primeras fracciones del numeral citado relativo lleva a la conclusión de que el legislador intentó proteger, entre otras cosas, el exacto, cumplido y oportuno pago del salario que corresponde al trabajador por sus servicios, de manera que si el patrón en forma arbitraria evita que el trabajador perciba en su integridad el salario que le corresponde, comete una falta de probidad, misma que se configura cuando el trabajador deja de percibir el salario que debió haber devengado durante los días en que estuvo sancionado con la suspensión de su trabajo que carece de fundamento legal alguno, por lo que, en tal caso, la Junta debe tener por acreditada la acción rescisoria intentada.

Amparo directo 1688/78. Rodrigo de la Cruz Reyes. 2 de agosto de 1978. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 115-120, Quinta Parte, p. 89, Materia Laboral, Tesis Aislada, Registro 818612.



**DESPIDO  
INJUSTIFICADO**



# DESPIDO INJUSTIFICADO

119

## PRESTACIONES

El patrón deberá pagar al trabajador los siguientes conceptos:

- a) El finiquito respectivo (salarios y prestaciones pendientes de pago a la fecha, partes proporcionales de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo).
- b) La indemnización correspondiente a 3 meses de salario.
- c) La prima de antigüedad correspondiente al trabajador. (Sin importar la antigüedad del trabajador).

## CONSIDERAR

En caso de no aceptar la indemnización, o incluso si el patrón no hace tales pagos, el trabajador podría demandar al patrón el cumplimiento del contrato, y en caso de ganar la demanda, obligaría al patrón a pagar de manera adicional lo siguiente:

- a) El equivalente a 20 días de salario por cada año de servicio, si es que no quiere reinstalarlo.
- b) El monto de los salarios caídos desde la fecha del despido injustificado hasta que se resuelva el juicio (sin exceder a 12 meses).
- c) En caso de que el período hubiese sido mayor a 12 meses, al pago de intereses.

## DESPIDO INJUSTIFICADO

120

### ART. 518 LFT

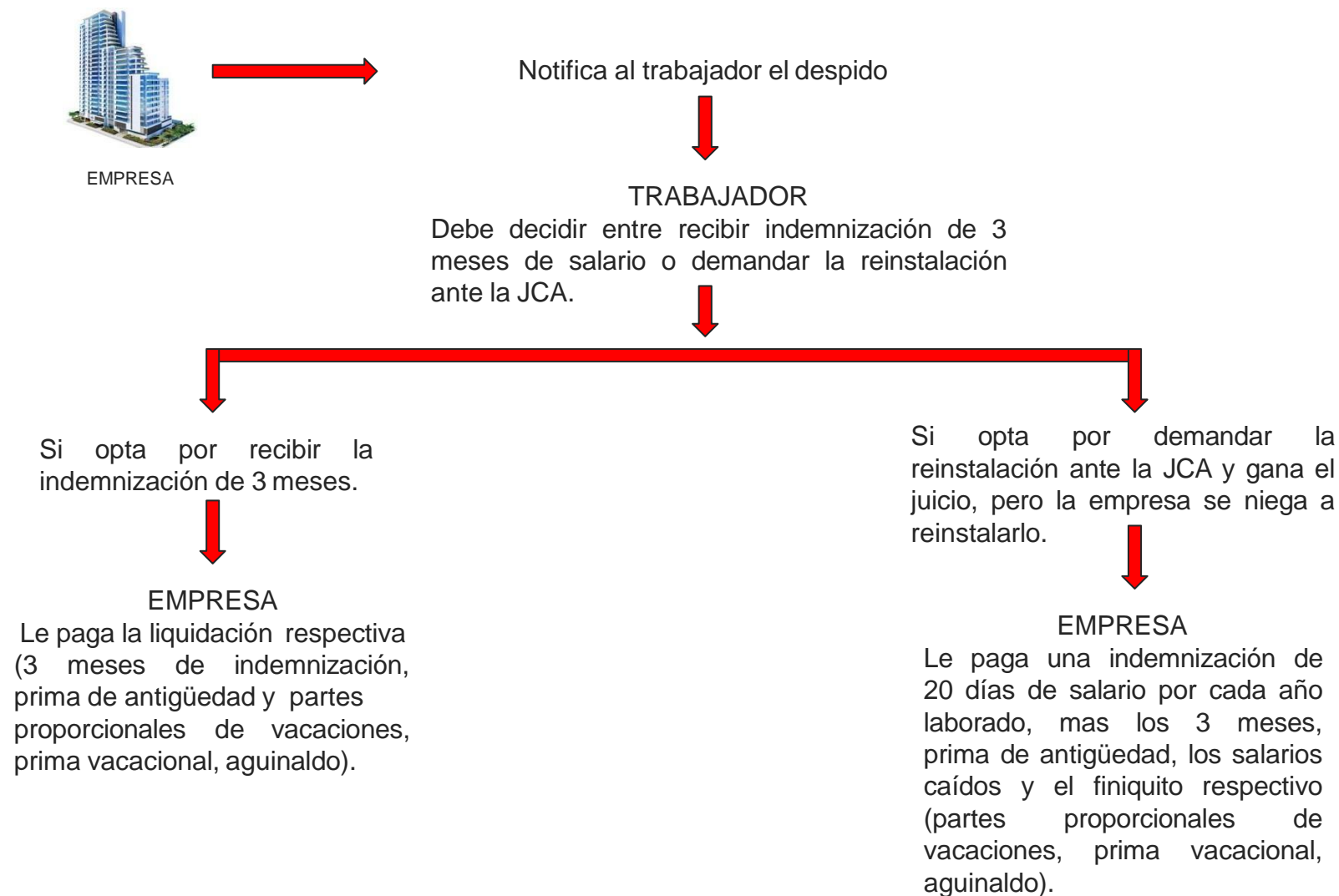
Las acciones de los trabajadores para demandar en caso de despido injustificado prescriben en 2 meses.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

### ART. 516 LFT

Mientras que en el caso del cobro de la indemnización, el trabajador cuenta con un año para ello.

# ALTERNATIVAS DEL TRABAJADOR EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO



# PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA EFECTUAR UN DESPIDO INJUSTIFICADO



### LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**DESPIDO INJUSTIFICADO. LA SOLA CLAUSURA ADMINISTRATIVA DE UN CENTRO DE TRABAJO NO LO IMPLICA.** De lo previsto por los artículos 46, 47, 48 y 53 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que **el despido injustificado es la ruptura unilateral, determinada por el patrón, de la relación de trabajo** sin cumplir con los requisitos establecidos por dicha ley, los que se pueden resumir en la existencia de una causal de rescisión y en la entrega al trabajador del aviso correspondiente. Por ende, **la clausura administrativa de un centro de trabajo no puede traer como consecuencia, por sí sola, que se entienda que los trabajadores del mismo hayan sido despedidos injustificadamente, ya que en tales condiciones no existe la voluntad del patrón de rescindir las relaciones de trabajo.**

Contradicción de tesis 24/97. Entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, ahora Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo de ese mismo circuito. 31 de octubre de 1997. Unanimidad de cuatro votos. Ausente Genaro David Góngora Pimentel. Ponente Mariano Azuela Güitrón. Secretario Ariel Alberto Rojas Caballero. Tesis de jurisprudencia 83/97. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del 31 de octubre de 1997, por unanimidad de cuatro votos por los Ministros Mariano Azuela Güitrón, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente por ministerio de ley, Juan Díaz Romero. Ausente Genaro David Góngora Pimentel.

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo VII, febrero de 1998. Tesis 2a./J. 83/97. pág. 145. Instancia Segunda Sala.



### LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**RELACIÓN DE TRABAJO, TERMINACIÓN DE LA, POR VENCIMIENTO DEL CONTRATO.** Si un trabajador tiene celebrado un contrato por tiempo determinado y al vencimiento del mismo es separado de su trabajo por el patrón, resulta que *tal separación no puede ser considerada como despido, menos aún que sea injustificado, sino que debe entenderse como una terminación de la relación laboral por haber fenecido el término que en el susodicho contrato se estableció.*

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 281/89. Javier Espinoza de los Monteros Cárdenas. 20 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario Antonio Hernández Lozano.

Amparo directo 285/89. Instituto Promotor de la Vivienda del Estado de Jalisco. 27 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente Andrés Cruz Martínez. Secretario Roberto Ruiz Martínez.

Amparo directo 296/99. Eurolook, SA de CV 8 de diciembre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente Rosalía Isabel Moreno Ruiz de Rivas. Secretaria María Luisa Cruz Ernult.

Amparo directo 39/2000. María de Jesús López García y coag. 23 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente Rosalía Isabel Moreno Ruiz de Rivas. Secretario Adolfo Alejandro López Aguayo.

Amparo directo 139/2000. Instituto Mexicano del Seguro Social. 23 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente Rosalía Isabel Moreno Ruiz de Rivas. Secretario Adolfo Alejandro López Aguayo.

Véase: Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volumen 56, Quinta Parte, pág. 45, la tesis de rubro: ?RELACIÓN DE TRABAJO, TERMINACIÓN DE LA, POR VENCIMIENTO DEL CONTRATO.?

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XII, julio de 2000, pág. 175. Tesis: III.1o.T. J/43.

CONSIDERAR

La reducción de la plantilla laboral por problemas económicos de la empresa, no se encuentra tipificado como causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón, por lo que se considerará como despido injustificado.

### LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**DESPIDO INJUSTIFICADO TÁCITO.** Si al quejoso se le requiere y entrega los elementos y recursos materiales con los que cuenta para el desarrollo del trabajo que tiene encomendado, con ello se le impide continuar con sus labores para las que fue contratado; por lo tanto, se está en presencia de un **despido injustificado tácito**, porque **basta con que el patrón impida por cualquier medio que el trabajador ejercite el trabajo para el que fue contratado, para considerar tal situación como un verdadero despido, sin que se requiera la manifestación expresa del despido.**

DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2910/2000. Juan Manuel Flores Hernández. 4 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Agustín García Silva, secretario de tribunal autorizado por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretaria: Yolanda Márquez Torres.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XII, octubre de 1993, página 421, tesis II.2o.95 L, de rubro: "DESPIDO INJUSTIFICADO TÁCITO."

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época, Tomo XI, p. 570, Materia Laboral, Tesis I.10o.T.29 L, Tesis Aislada, Registro 191748, junio de 2000

# SEPARACION TEMPORAL SIN EXISTENCIA DE REGLAMENTO INTERIOR EQUIVALE A DESPIDO INJUSTIFICADO

127

## LOS TRIBUNALES RESOLVIERON

**SEPARACION TEMPORAL DEL TRABAJO. DEBE EQUIPARARSE A UN DESPIDO INJUSTIFICADO CUANDO SE APLIQUE COMO MEDIDA DISCIPLINARIA SIN EXISTENCIA DE REGLAMENTO INTERIOR.-** El poder disciplinario del patrón se encuentra plasmado en el reglamento interior de trabajo, que nace del acuerdo entre aquél y el sindicato de trabajadores y a falta de este último, de una comisión de obreros. Las disposiciones de ese ordenamiento surten efectos jurídicos una vez que se deposite ante la Junta de Conciliación y obligan a los trabajadores a partir de que tengan conocimiento del mismo. Así pues, *cuando el patrón impone una corrección disciplinaria sin existencia previa de reglamento interior de trabajo, esta medida unilateral resulta contraria a lo que señalan los artículos del 422 al 425 de la ley de la materia; por lo tanto, la separación temporal que impida el desempeño al trabajador en su labor ordinaria, impuesta como medida disciplinaria en esas condiciones, debe equipararse a un despido injustificado.*

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 208/95. Mario Alberto Arizmendi Alcaraz. 31 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alonso Galván Villagómez. Secretario: Felipe Fernando Mata Cano. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Décima Época, Libro XXVI, Tomo 2, p. 1369, Materia Administrativa, Tesis I.9o.A.4 A (10a.), Tesis Aislada, Registro 2,004,941, noviembre de 2013.

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época, Tomo II, p. 622, Materia Laboral, Tesis XIX.2o.4 L, Tesis Aislada, Registro 204,657, agosto de 1995.

# PRESTACIONES SEGUN LA CAUSA DE LA TERMINACION LABORAL

128

SUPUESTO	FINIQUITO	INDEMNIZACIÓN		PRIMA DE ANTIGUEDAD	GRATIFICACIÓN POR INVALIDEZ	SALARIOS VENCIDOS
		CONSTITUCIONAL (3 MESES DE SALARIO)	20 DIAS POR CADA AÑO DE SERVICIO			
Renuncia voluntaria	Si			Sólo si tiene como mínimo 15 años de servicios		
Despido injustificado	Si	Si	Sólo si demandó reinstalación y patrón se negó a ello	Si		Si
Rescisión de la relación laboral por causa imputable al patrón (art. 51 LFT)	Si	Si	Si	Si		
Rescisión de la relación laboral por causa imputable al trabajador (art. 47 LFT)	Si			Si		
Terminación natural del contrato por obra o tiempo determinado	Si					
Término de temporada	Si					
Incapacidad permanente total del trabajador por accidente o enfermedad de trabajo	Si			Si		
Invalidez del trabajador por enfermedad general	Si			Si	Si	
Muerte del trabajador	Si			Si		



# MARCO FISCAL



## INGRESOS POR LA PRESTACION DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

130

### ART. 94 LISR

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.

### ART. 96 LISR

Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo **están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales** a cuenta del impuesto anual.

La retención se calculará **aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, la siguiente:**



ART. 93-I LISR – DESCANSO TRABAJADO Y HORAS EXTRAS EXENTAS

CONCEPTO	EXENTO DE ISR	
	TRABAJADOR CON SALARIO MINIMO	TRABAJADOR CON SALARIO MAYOR AL MINIMO
Prestaciones distintas al salario, calculadas sobre la base del mismo	100%	N/A
Tiempo Extra	100% (1)	50% (1) (2)
Descanso trabajado	100% (1)	50% (1) (2)
(1) Hasta el límite en la legislación laboral		
(2) Sin que pueda exceder a 5 VSM por cada semana de servicios		

## ART. 93-XIV LISR – PRESTACIONES LEGALES EXENTAS

133

Gratificaciones anuales  
30 VECES UMA

PTU  
15 VECES  
UMA

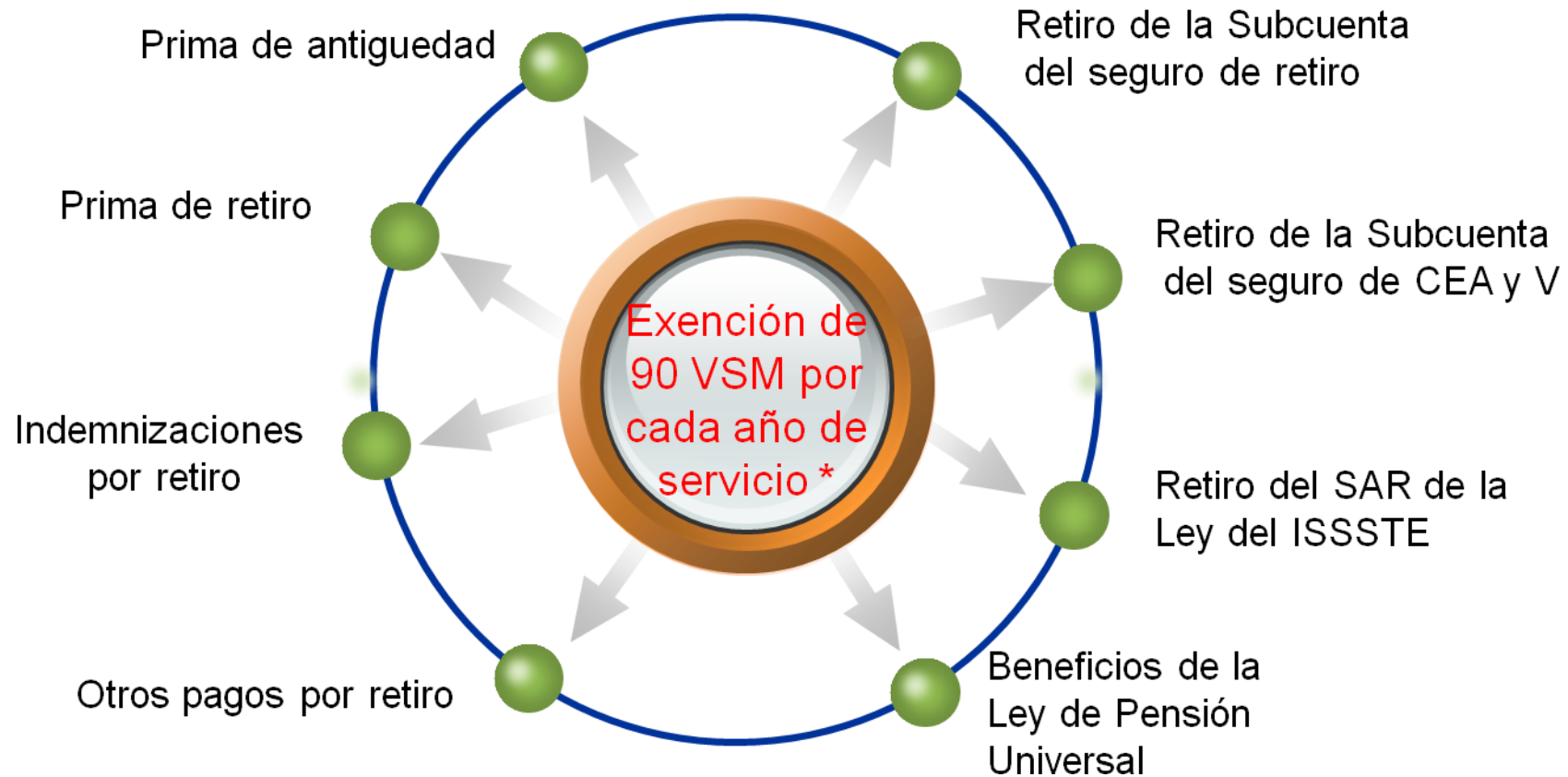
Primas vacacionales  
15 VECES UMA

Prima dominical  
Una UMA por  
cada domingo  
trabajado

## 93-XIII LISR – EXENCIÓN EN PAGOS POR RETIRO DE TRABAJADORES

134

**\* Toda fracción de más de 6 meses se considerará un año completo**



## PRIMA DE ANTIGUEDAD PAGADA AUN CUANDO CONTINUA LA RELACION LABORAL

135

### ART. 150 RISR

Se dará el tratamiento fiscal establecido en el artículo 93, fracción XIII de la Ley, a los ingresos que por concepto de primas de antigüedad, perciban los trabajadores que cumplan con los supuestos de jubilación previstos en las leyes de seguridad social o de los contratos colectivos de trabajo, **aun cuando continúen su relación laboral.**

Los trabajadores que apliquen lo dispuesto en el párrafo anterior, al momento de su separación, **considerarán como ingreso exento por concepto de primas de antigüedad, el monto generado durante los años de servicio transcurridos desde la fecha en que les hubiera sido cubierta la prima de antigüedad a que se refiere el párrafo anterior y hasta el momento de su separación,** conforme a los límites previstos en el artículo 93, fracción XIII de la Ley.

### ART. 96 LISR

Las personas que hagan pagos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, efectuarán la retención de acuerdo al siguiente procedimiento:

1.- Aplicarán al ingreso total por separación, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo.

El cociente obtenido se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

2.- Cuando los pagos por separación sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa mensual del artículo 96 de la LISR.

# ART. 96 LISR – ISR EN COMPENSACIONES POR SEPARACIÓN

137

## DATOS:

Fecha de ingreso	7 de Nov de 2016
Fecha de despido	10 de Marzo de 2021
Tiempo laborado	4 años, 124 días
Salario mensual	30,000.00
Salario Cuota Diaria	1,000.00
Días de aguinaldo	30
Días de vacaciones pendientes de disfrutar	15
Días de vacaciones por año	20
Prima vacacional	30%
Salarios devengados y no pagados	12,000.00

## PRIMA DE ANTIGÜEDAD

	Salario Mínimo General	141.70
Por:	Doble	2
Igual:	Base para pago de prima de antigüedad	283.40
Por:	Días por prima de antigüedad	12
Igual:	Resultado	3,400.80
Por:	Años de servicio	4
Igual:	Monto de prima de antigüedad	13,603.20

## PARTE PROPORCIONAL DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD

	Días al año por prima de antigüedad	12
Entre:	Días del ejercicio	365
Igual:	Parte proporcional diaria	0.0329
Por:	Días laborados en el año	124
Igual:	Resultado	4.08
Por:	Base para el pago de prima de antigüedad	283.40
Igual:	Parte proporcional de prima de antigüedad por separación	1,156.27

## IMPORTE DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

	Monto de prima de antigüedad	13,603.20
Mas:	Parte proporcional de prima de antigüedad por separación	1,156.27
Igual:	Importe total de la prima de antigüedad	14,759.47

# ART. 96 LISR – ISR EN COMPENSACIONES POR SEPARACIÓN

138

<b>DETERMINACION DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO</b>		
<b>PROPORCION DIARIA DE AGUINALDO</b>		
	Importe del aguinaldo anual	30,000.00
Entre:	Días del año	365
Igual:	Monto proporcional diario de aguinaldo	82.19
<b>PROPORCION DIARIA DE PRIMA VACACIONAL</b>		
	Días de vacaciones	20
Por:	Cuota Diaria	1,000.00
Igual:	Vacaciones	20,000.00
Por:	Porcentaje de prima vacacional	30%
Igual:	Importe de prima vacacional	6,000.00
Entre:	Días del año	365
Igual:	Monto proporcional diario de prima vacacional	16.44
<b>SALARIO BASE DE INDEMNIZACIONES</b>		
	Salario diario	1,000.00
Mas:	Monto proporcional diario de aguinaldo	82.19
Mas:	Monto proporcional diario de prima vacacional	16.44
Igual:	Salario base de indemnizaciones	1,098.63
<b>INDEMNIZACION DE 20 DÍAS POR AÑO</b>		
	Salario base de indemnizaciones	1,098.63
Por:	Días de salario por cada año deservicio	20
Igual:	Indemnización por cada año de servicios	21,972.60
Por:	Años completos de servicios prestados	4
Igual:	Monto de indemnización por negativa de reinstalación	87,890.41

<b>INDEMNIZACION DE 3 MESES</b>		
	Salario base de indemnizaciones	1,098.63
Por:	Días de indemnización	90
Igual:	Monto de indemnización constitucional (3 meses)	98,876.71
<b>TOTAL DE PAGOS POR RETIRO</b>		
	Importe total de la prima de antigüedad	14,759.47
Mas:	Monto de indemnización por negativa de reinstalación	87,890.41
Mas:	Monto de indemnización constitucional (3 meses)	98,876.71
Igual:	Total de pagos por retiro	201,526.59
<b>DETERMINACION DE INGRESOS EXENTOS POR INDEMNIZACION</b>		
	UMA	89.62
Por:	Días de exención	90
Igual:	Monto de exención anual	8,065.80
Por:	Años de servicio	4
Igual:	Ingresos exentos por retiro	32,263.20
<b>INGRESOS POR RETIRO GRAVADOS</b>		
	Total de pagos por retiro	201,526.59
Menos:	Ingresos exentos por retiro	32,263.20
Igual:	Ingresos por retiro gravados	169,263.39

## ART. 96 LISR – ISR EN COMPENSACIONES POR SEPARACIÓN

139

<b><u>ISR DEL ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO</u></b>		
	Ultimo sueldo mensual ordinario	30,000.00
Menos:	Limite Inferior	26,988.51
Igual:	Excedente de limite inferior	3,011.49
Por:	Porcentaje a aplicarse sobre excedente del L. I.	23.52%
Igual:	ISR marginal	708.30
Mas:	Cuota Fija	4,323.58
Igual:	ISR del ultimo sueldo mensual ordinario	5,031.88
<b><u>TASA DE ISR PARA INDEMNIZACION</u></b>		
	ISR del ultimo sueldo mensual ordinario	5,031.88
Entre:	Ultimo sueldo mensual ordinario	30,000.00
Igual:	Tasa de ISR para indemnización	16.77%
<b><u>ISR A RETENER POR LA INDEMNIZACION</u></b>		
	Ingresos por retiro gravados	169,263.39
Por:	Tasa de ISR para indemnización	16.77%
Igual:	ISR a retener por indemnización	28,385.47



## ART. 96 LISR - CALCULO DE ISR EN PAGO DE GRATIFICACIONES Y PRIMAS

140

<b><u>PARTE PROPORCIONAL DE AGUINALDO</u></b>			
	Cuota Diaria	1,000.00	
Por:	Días de aguinaldo	30	
Igual:	Aguinaldo anual	30,000.00	
Entre:	Días del año	365	
Igual:	Proporción diaria de Aguinaldo	82.19	
Por:	Días laborados	69	
Igual:	Parte proporcional de aguinaldo	5,671.11	
<b><u>AGUINALDO GRAVADO</u></b>			
	Parte proporcional de aguinaldo	5,671.11	
Menos:	Aguinaldo exento de ISR	2,688.60	(89.62 x 30)
Igual:	Aguinaldo gravado	2,982.51	
<b><u>DIAS DE VACACIONES PENDIENTES DE DISFRUTAR</u></b>			
	Días de vacaciones al año	20	
Entre:	Días del ejercicio	365	
Igual:	Proporción diaria	0.0548	
Por:	Días laborados en el año	69	
Igual:	Días proporcionales en el ejercicio de la separación	3.7812	
Mas:	Días pendientes de disfrutar	15	
Igual:	Total de días de vacaciones por disfrutar	18.7812	
Por:	Cuota diaria	1,000.00	
Igual:	Total a pagar por vacaciones no disfrutadas	18,781.20	
<b><u>PARTE PROPORCIONAL DE PRIMA DE VACACIONES A LA FECHA</u></b>			
	Total a pagar por vacaciones no disfrutadas	18,781.20	
Por:	Porcentaje de prima vacacional	30%	
Igual:	Parte proporcional de prima vacacional	5,634.36	

## ART. 96 LISR - CALCULO DE ISR EN PAGO DE GRATIFICACIONES Y PRIMAS

141

<u>PRIMA VACIONAL GRAVADA</u>		
	Parte proporcional de prima vacacional	5,634.36
Menos:	Prima vacacional exenta	1,344.30 (89.62 x 15)
Igual:	Prima vacacional gravada	4,290.06
<u>TOTAL A PAGAR POR PRESTACIONES DEVENGADAS</u>		
	Parte proporcional de aguinaldo	5,671.11
Mas:	Parte proporcional de vacaciones	18,781.20
Mas:	Parte proporcional de prima vacacional	5,634.36
Igual:	Total a pagar por prestaciones devengadas	30,086.67
<u>INGRESOS GRAVADOS</u>		
	Total a pagar por prestaciones devengadas	30,086.67
Menos:	Aguinaldo exento	2,688.60
Menos:	Prima vacacional exenta	1,344.30
Igual:	Prestaciones proporcionales gravadas	26,053.77
Mas:	Salarios devengados no cobrados	10,000.00
Mas:	Salarios cobrados en el mes de Marzo	0
Igual:	Ingresos gravados del mes de Marzo	36,053.77
<u>DETERMINACION DEL ISR DEL MES DE MARZO</u>		
	Ingresos base de ISR	36,053.77
Menos:	Limite Inferior	26,988.51
Igual:	Excedente de limite inferior	9,064.49
Por:	Porcentaje a aplicarse sobre excedente del L. I.	23.52%
Igual:	ISR marginal	2131.97
Mas:	Cuota Fija	4,323.58
Igual:	ISR según tarifa artículo 96 LISR	6455.55
<u>ISR A RETENER POR FINIQUITO</u>		
	ISR según tarifa	6,455.55
Menos:	ISR retenido en el mes	0
Menos:	Subsidio al empleo	0
Igual:	ISR a retener por finiquito	6455.55

<u>MONTO TOTAL A PAGAR</u>		
	Parte proporcional de aguinaldo	5671.11
Mas:	Parte proporcional de vacaciones	18,781.20
Mas:	Parte proporcional de prima vacacional	5,634.36
Igual:	Prestaciones devengadas a fecha de despido	30,086.67
Mas:	Salarios devengados a fecha de despido	10,000.00
Mas:	Importe total de la prima de antigüedad	14,759.47
Mas:	Monto de indemnización por negativa de reinstalación	87,890.41
Mas:	Monto de indemnización constitucional (3 meses)	98,876.71
Igual:	Total de percepciones	271,699.93
Menos:	ISR a retener por finiquito	6455.55
Menos:	ISR a retener por indemnización	28,385.47
Igual:	Monto neto a pagar	236,858.91

# CALCULO OPCIONAL DE ISR EN PAGO DE GRATIFICACIONES Y PRIMAS

142

## ART. 174 RISR

Tratándose de las remuneraciones por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales a que se refiere el artículo 96 de la Ley, la persona que haga dichos pagos **podrá optar por retener el Impuesto que corresponda conforme a lo siguiente:**

I. La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4.

II. A la cantidad así obtenida, 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 96 de la Ley del ISR.

III. El Impuesto que se obtenga se disminuirá con el Impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado del mes de que se trate, calculando este último sin considerar las remuneraciones por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales.

IV. Se obtendrá una tasa dividiendo el Impuesto determinado entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

V. El Impuesto a retener será el que resulte de aplicar a la gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales, sin deducción alguna, la tasa de impuesto obtenida en la fracción IV anterior.

**ART. 96 LISR** - Quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con los requisitos que establezca el Reglamento de esta Ley; en las disposiciones de dicho Reglamento se preverá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.

# ART. 174 RISR - CALCULO OPCIONAL DE ISR EN PAGO DE GRATIFICACIONES Y PRIMAS

<b><u>TOTAL A PAGAR POR PRESTACIONES DEVENGADAS</u></b>	
	Parte proporcional de aguinaldo 5,671.11
Mas:	Parte proporcional de vacaciones 18,781.20
Mas:	Parte proporcional de prima vacacional 5,634.36
Igual:	Total a pagar por prestaciones devengadas 30,086.67
<b><u>INGRESOS GRAVADOS</u></b>	
	Total a pagar por prestaciones devengadas 30,086.67
Menos:	Aguinaldo exento 2,688.60
Menos:	Prima vacacional exenta 1,344.30
Igual:	Prestaciones proporcionales gravadas 26,053.77
Entre:	Días del año 365
Igual:	Proporción diaria anual 71.38
Por:	Días promedio del mes 30.4
Igual:	Proporción mensual de prestaciones devengadas 2,169.95
Mas:	Ingreso ordinario en el mes 10,000.00
Igual:	Base para tarifa artículo 96LISR 12,169.95
<b><u>APLICACIÓN DE TARIFA</u></b>	
	Base para tarifa artículo 96LISR 12,169.95
Menos:	Limite Inferior 11,176.63
Igual:	Excedente de limite inferior 992.37
Por:	Porcentaje a aplicarse sobre excedente del L. I. 17.92%
Igual:	ISR marginal 177.83
Mas:	Cuota Fija 1,022.01
Igual:	ISR sobre total de remuneraciones 1,199.84

## ART. 174 RISR - CALCULO OPCIONAL DE ISR EN PAGO DE GRATIFICACIONES Y PRIMAS

144

<b><u>CALCULO DE ISR AL SUeldo MENSUAL ORDINARIO</u></b>		
	Ingreso ordinario en el mes	10,000.00
Menos:	Limite Inferior	9,614.67
Igual:	Excedente de limite inferior	385.33
Por:	Porcentaje a aplicarse sobre excedente del L. I.	16%
Igual:	ISR marginal	61.65
Mas:	Cuota Fija	772.10
Igual:	ISR sobre salario ordinario del mes	833.75
<b><u>CALCULO DE DIFERENCIA EN ISR</u></b>		
	ISR sobre total de remuneraciones	1,199.84
Menos	ISR sobre salario ordinario del mes	833.75
Igual:	Diferencia en ISR	366.09
<b><u>TASA DE ISR</u></b>		
	Diferencia en ISR	366.09
Entre:	Proporción mensual de prestaciones devengadas	2,169.95
Igual:	Tasa de ISR a aplicar a remuneraciones	16.87%
<b><u>DETERMINACIÓN DE ISR A REMUNERACIONES</u></b>		
	Parte proporcional de aguinaldo	5671.11
Mas:	Parte proporcional de vacaciones	18,781.20
Mas:	Parte proporcional de prima vacacional	5,634.36
Igual:	<b>Total a pagar por prestaciones devengadas</b>	<b>30,086.67</b>
Menos:	Aguinaldo exento	2,688.60
Menos:	Prima vacacional exenta	1,344.30
Igual:	Prestaciones proporcionales gravadas	26,053.77
Por:	Tasa de ISR a aplicar a remuneraciones	16.87%
Igual:	<b>ISR a retener en pago de remuneraciones</b>	<b>4,395.50</b>

<b><u>COMPARATIVO CONTRA ISR SEGÚN ART. 96 LISR</u></b>		
	ISR a retener en pago de remuneraciones	4,395.50
Mas:	ISR sobre salario ordinario del mes	833.75
Igual:	ISR total	5,229.25
	ISR a retener sobre finiquito según art. 96 LISR	6,455.55

# ISR ANUAL EN COMPENSACIONES POR SEPARACIÓN

145

## ART. 95 LISR

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:

1.- Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario.

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 ISR y ya no se aplicará lo del punto 4 y 5.

2.- Esta cantidad se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate.

3.- Se calculará el ISR correspondiente a dichos ingresos.

4.- Al total de percepciones por separación 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 el punto 3 anterior.

Esta tasa se calculará dividiendo el impuesto señalado en el punto 3 anterior entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 152 de la LISR; el cociente así obtenido se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento.

5.- El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme al punto 3 que antecede.

# ART. 95 LISR – ISR ANUAL EN COMPENSACIONES POR SEPARACIÓN

146

## DATOS:

Salario Minimo General	141.70
Fecha de ingreso	7 DE NOV 2016
Fecha de despido	10 DE MARZO 2021
Tiempo laborado	4 años, 124días
Salario mensual	30,000.00
Salario Cuota Diaria	1,000.00
Días de aguinaldo	30
Días de vacaciones pendientes de disfrutar	15
Días de vacaciones por año	20
Prima vacacional	30%
Salarios devengados y no pagados	10,000.00
Salarios percibidos	69,000.00
ISR retenido por salarios	10,063.76
ISR retenido en pagos por separación	28,385.47
Importe total de la prima de antigüedad	14,759.47
Monto de indemnización por negativa de reinstalación	87,890.41
Monto de indemnización constitucional (3 meses)	98,876.71
Aguinaldo	5,671.11
Vacaciones	18,781.20
Prima vacacional	5,634.36

## DETERMINACION DE PRESTACIONES EXENTAS DE ISR

	Aguinaldo	2,688.60	(89.62 x 30)
Mas:	Prima vacacional	1,344.30	(89.62 x 15)
Igual:	Suma de exento	4,032.90	

## DETERMINACION DE INGRESOS EXENTOS POR INDEMNIZACION

	Salario Mínimo General	89.62
Por:	Días de exención	90
Igual:	Monto de exención anual	8,065.80
Por:	Años de servicio	4
Igual:	Ingresos exentos por retiro	32,263.20

# ART. 95 LISR – ISR ANUAL EN COMPENSACIONES POR SEPARACIÓN

147

<u>PRESTACIONES GRAVADAS POR ISR</u>	
Salarios	69,000.00
Mas: Aguinaldo	5,671.11
Mas: Vacaciones	18,781.20
Mas: Prima vacacional	5,634.36
Igual: Total de percepciones	99,086.67
Menos: Aguinaldo exento	2,688.60
Menos: Prima vacacional exenta	1,344.30
Igual: Percepciones gravadas	95,053.77
<u>INDEMNIZACION GRAVADA POR ISR</u>	
Importe total de la prima de antigüedad	14,759.47
Mas: Monto de indemnización por negativa de reinstalación	87,890.41
Mas: Monto de indemnización constitucional (3 meses)	98,876.71
Igual: Indemnización total	201,526.59
Menos: Indemnización exenta	32,263.20
Igual: Indemnización gravada para ISR	169,263.39

<u>CALCULO DE ISR ANUAL</u>	
Indemnización gravada para ISR	169,263.39
Menos: Ultimo sueldo mensual	30,000.00
Igual: Ingreso no acumulable	139,263.39
Ultimo sueldo mensual	30,000.00
Mas: Percepciones gravadas anuales	95,053.77
Igual: Percepciones base tarifa anual (ingreso acumulable)	125,053.77
Percepciones base tarifa anual (ingreso acumulable)	125,053.77
Menos: Limite Inferior	115,375.91
Igual: Excedente de limite inferior	9677.09
Por: Porcentaje a aplicarse sobre excedente del L. I.	16%
Igual: ISR marginal	1,548.33
Mas: Cuota Fija	9,265.20
Igual: <b>ISR anual a ingreso acumulable</b>	<b>10,813.53</b>
ISR anual a ingreso acumulable	10,813.53
Entre: Percepciones base tarifa anual (ingreso acumulable)	125,053.77
Igual: <b>Tasa de ISR para ingresos no acumulables</b>	<b>8.64%</b>
Ingreso no acumulable	139,263.39
Por: Tasa de ISR para ingresos no acumulables	8.64%
Igual: <b>ISR de ingreso no acumulable</b>	<b>12,032.35</b>
Mas: ISR de ingreso acumulable	10,813.53
Igual: ISR total anual	22,845.88
Menos: ISR retenido en el año	38,449.2
Igual: ISR a favor	15,603.35



# TRATAMIENTO PARA LA LISR

SUPUESTO	FINIQUITO	INDEMNIZACIÓN		PRIMA DE ANTIGÜEDAD	GRATIFICACIÓN POR INVALIDEZ	SALARIOS VENCIDOS
		CONSTITUCIONAL (3 MESES DE SALARIO)	20 DIAS POR CADA AÑO DE SERVICIO (POR NEGATIVA DE REINSTALACIÓN)			
Renuncia voluntaria	Si			Si		
Despido injustificado	Si	Si	Si	Si		Si
El trabajador rescinde la relación por causa imputable al patrón (art. 51 LFT)	Si	Si	Si	Si		
Despido justificado sin responsabilidad para el patrón	SI			Si		
Terminación natural del contrato por obra o tiempo determinado	Si					
Terminación anticipada del contrato por obra o tiempo determinado	Si	Si		Si		
Incapacidad permanente total del trabajador por accidente o enfermedad de trabajo	Si			Si		
Invalidez del trabajador por enfermedad general	Si			Si	Si	
Muerte	Si			Si		
Terminación colectiva.	Si	Si		Si		
Tratamiento para la LISR	Exento de ISR: Aguinaldo 30 VSM Prima vacacional 15 VSM	Exento el equivalente a 90 VSM por cada año de servicio (art. 93 fracción XIII LISR)				Todo gravado por ISR.