



CAFICON M.R.
"CAPACITADORA FISCAL Y CONTABLE
HERNÁNDEZ Y ASOCIADOS"

Contrataciones, Despidos, Finiquitos y Liquidaciones de personal

Junio 2024





CAFICON M.R.
"CAPACITADORA FISCAL Y CONTABLE
HERNÁNDEZ Y ASOCIADOS"

I. Relaciones individuales de trabajo.

I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico

¿Qué es el Derecho Laboral?

El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

(Nestor de Buen, 1994)

Características:

- Derecho laboral como derecho social.
- Dignidad del trabajador.
- Derecho irrenunciable.
- Como un mínimo de garantías.



I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico

Principios

A. El trabajo como un derecho y un deber social.

Ley Federal del Trabajo, artículo 3 primer párrafo

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.



I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico

Principios

B. Libertad.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 5, constitucional

- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley, cuando ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial.

Ley Federal del Trabajo, Artículo 4

- No podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.



I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico

Principios

C. Igualdad sustantiva.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123 constitucional, Apartado A, Fracción VII

- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Ley Federal del Trabajo, Artículo 3 segundo párrafo

- No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.



I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico

Principios

D. Aplicación de la norma más favorable.

Ley Federal del Trabajo, artículo 6

Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

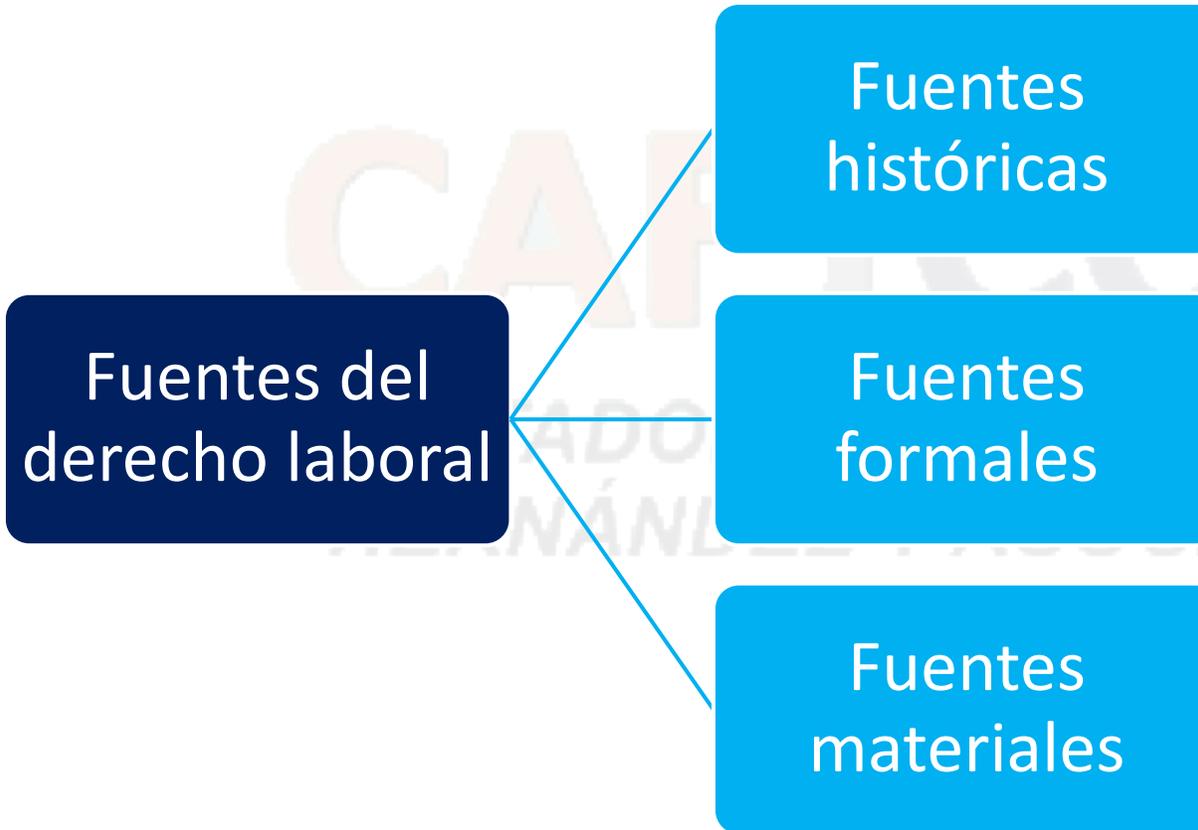
Ley Federal del Trabajo, artículo 18

En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.



I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico



I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico

Fuentes del Derecho Laboral

a. Fuentes históricas.

- **Leyes de Reforma:** Promulgadas por el presidente Benito Juárez en la década de 1850, estas leyes abolieron la esclavitud y establecieron la libertad de trabajo.
- **El Código Civil de 1884:** Este código contenía algunas disposiciones sobre las relaciones laborales, como las normas sobre el contrato de trabajo y la jornada laboral.
- **La Revolución Mexicana:** La Revolución Mexicana de 1910 tuvo un impacto significativo en el derecho laboral. La Constitución Política de 1917, que fue promulgada al final de la Revolución, contiene un amplio conjunto de derechos laborales, como el derecho al trabajo, el derecho a un salario digno, el derecho a la seguridad social y el derecho a la sindicalización.



I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico

Fuentes del Derecho Laboral

a. Fuentes históricas.

- I. A partir de 1917 y hasta 1927, las disposiciones laborales tenían un ámbito estatal.
- II. El 18 de agosto de 1931 nació la LFT, y logró la federalización de la ley laboral (anteriormente conocida como Código Federal del Trabajo).
- III. El 5 de diciembre de 1960, incorporó el apartado B, que regula la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores.
- IV. El 21 de noviembre de 1962, reguló el trabajo de los menores de edad.
- V. El 14 de febrero de 1972, logró la prestación de habitación para los trabajadores, en donde el patrón debe inscribir a sus trabajadores al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).



I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico

Fuentes del Derecho Laboral

a. Fuentes históricas.

- VI. En diciembre de 1974, otorgó igualdad de derechos frente al hombre. Con esto, protegió de manera predominante a la mujer en el terreno de la maternidad.
- VII. En 1980, surgieron las reformas al derecho procesal del trabajo, algunas aún subsisten hasta nuestros días; se adicionó el artículo 47 de la LFT, en donde se estipula el aviso de despido.
- VIII. En el 2006, se modificó el artículo 74 de la LFT, que señaló el lunes de la primera semana de febrero para conmemorar el 5 de febrero, el tercer lunes de marzo para conmemorar el 21 de marzo y el tercer lunes de noviembre para conmemorar el 20 de noviembre.
- IX. El 13 de noviembre de 2012, se expidió el Decreto de los cambios a la Nueva Ley Federal del Trabajo.



I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico

Fuentes del Derecho Laboral

b. Fuentes formales.

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123.
- Los tratados internacionales y las Normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Las leyes federales – Ley Federal del Trabajo.
- Los reglamentos.
- La jurisprudencia.



I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico

Fuentes del Derecho Laboral

c. Fuentes materiales.

- Los principios generales del derecho del trabajo.
- La costumbre.

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. **(LFT Artículo 16)**



I. Relaciones individuales de trabajo.

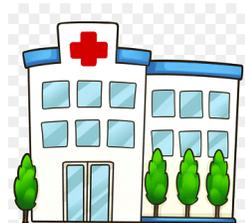
Marco jurídico – Sujetos del derecho laboral

La empresa

Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Se entiende por establecimiento a la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. **(LFT Artículo 16)**

Ejemplos:



I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico – Sujetos del derecho laboral

El patrón

- Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. **(LFT Art. 10)**
- 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.
- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. **(LFT Art. 11)**



I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico – Sujetos del derecho laboral

El trabajador

- Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. **(LFT Art. 8)**
- Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Características

- Es una persona física.
- Presta el servicio de manera personal.
- Está en forma subordinada, con obediencia y respeto.
- Esta sujeto a un horario de labores (jornada).
- Trabaja mediante una remuneración.
- **Puede ser de planta, de temporada o eventual.**



I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico – Sujetos del derecho laboral

Trabajador de confianza

- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.
- Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. **(LFT Art. 9)**



I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico – Sujetos del derecho laboral

Trabajador de confianza

- Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento. **(LFT Art. 182)**
- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo. **(LFT Art. 184)**
- 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. **(LFT Art. 185)**



I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico – Sujetos del derecho laboral

Diferencia entre Trabajadores de Confianza y Representantes del Patrón

Representantes del Patrón

- Incluye a directores, administradores, gerentes y otros que ejercen funciones de dirección o administración.
- Representan al patrón y pueden tomar decisiones que obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores.
- Tienen una responsabilidad directa en la gestión y operación de la empresa.



I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico – Sujetos del derecho laboral

Diferencia entre Trabajadores de Confianza y Representantes del Patrón

Trabajadores de Confianza

- Incluye trabajadores que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización o actividades relacionadas con la confianza del patrón.
- Realizan funciones que requieren un alto nivel de confianza pero no necesariamente tienen autoridad para representar al patrón en decisiones laborales.
- Enfocados en la ejecución y supervisión dentro del ámbito de sus funciones, sin representar necesariamente al patrón en todas sus decisiones.



I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico – Sujetos del derecho laboral

Intermediario

Es una persona o moral que contrata o interviene en la contratación de otras personas para que presten servicios a un empleador.

Funciones:

Función de Contratación

El intermediario se encarga de contratar o intervenir en la contratación de trabajadores para que presten servicios a un patrón.

No es el Patrón Principal

El intermediario no es el empleador directo, sino que actúa en representación del patrón o facilitando la contratación.

Responsabilidad Solidaria

Si el intermediario no cumple con las obligaciones laborales, el patrón principal es responsable solidario junto con el intermediario por las obligaciones derivadas de las relaciones laborales.



I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico – Sujetos del derecho laboral

Intermediario

Lineamientos en la legislación mexicana:
(LFT artículos 12 a 15)

- Queda prohibida la subcontratación de personal.
- Las agencias de empleo o intermediarios de la contratación no se consideran patrones.
- Solo se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos.
- Se deberá formalizar mediante contrato escrito.
- Se deberá contar con registro ante la STPS y este se renovará cada 3 años.
- Presentar la información ante el IMSS e INFONAVIT.



I. Relaciones individuales de trabajo.

Marco jurídico – Sujetos del derecho laboral

Responsabilidad solidaria

Se refiere a la implicación de que varias personas pueden ser responsables, de manera conjunta e individual, por el cumplimiento de las obligaciones laborales.

En materia de intermediación:

La persona física o moral que subcontrate servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con una contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones.
(LFT Artículo 14 segundo párrafo)





CAFICON M.R.
"CAPACITADORA FISCAL Y CONTABLE
HERNÁNDEZ Y ASOCIADOS"

II. Modalidades de contratación.

II. Modalidades de contratación.

Relaciones de trabajo

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.

(LFT Artículo 20 primer párrafo)

Elementos:

- a) Trabajo personal.
- b) Subordinado.
- c) Remunerado.



II. Modalidades de contratación.

El Contrato Individual de Trabajo

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

(LFT Artículo 20 segundo párrafo)

Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

(LFT Artículo 20 último párrafo)

La falta del documento escrito (contrato y condiciones de trabajo) no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad. **(LFT Artículo 26)**



II. Modalidades de contratación.

El Contrato Individual de Trabajo

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito. **(LFT Artículo 24)**

El escrito con las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, CURP, RFC y domicilio del trabajador y del patrón.
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse.
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada.



II. Modalidades de contratación.

El Contrato Individual de Trabajo

- VI. La forma y el monto del salario.
- VII. El día y el lugar de pago del salario.
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la LFT.
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.
- XI. La designación de beneficiarios para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencia.



II. Modalidades de contratación.

Modalidades (Ley Federal del Trabajo, Capítulo II, Artículos 35 a 41)

Contrato por tiempo indeterminado

Es el contrato conocido comúnmente como de planta o de base.

Tiene fecha de inicio, pero no de término y se presume que es por un periodo de tiempo largo.

Contrato por tiempo determinado

Se establece en forma precisa la fecha de su duración, con fecha de inicio y término.

Solo puede existir cuando:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.
- III. En los demás casos previstos por la LFT.

Contrato por obra determinada

Surge cuando su naturaleza así lo exija; normalmente va encaminado a la industria de la construcción, puentes, caminos, etc.

El contrato de trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra, pero si subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure esa circunstancia.



II. Modalidades de contratación.

Modalidades (Ley Federal del Trabajo, Capítulo II, Artículos 35 a 41)

Periodo de prueba

- Se puede establecer cuando la relación de trabajo será por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días.
- Su objetivo es verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar su trabajo.
- No podrá exceder de 30 días.
- Se puede prorrogar hasta 180 días para trabajadores ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Capacitación inicial

- Se utiliza para los casos en que el trabajador adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.
- Tendrá una duración máxima de 3 meses.
- Se puede prorrogar hasta 6 meses para trabajadores ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Para ambos casos:

- Se deberá constar por escrito.
- El trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones correspondientes.
- **Al término del periodo de prueba o la capacitación inicial, de no acreditar competencia del trabajador, se podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.**
- Solo se podrá aplicar una de estas modalidades una sola vez por trabajador.
- Si subsiste la relación laboral, esta se considera por tiempo indeterminado.





CAFICON M.R.
"CAPACITADORA FISCAL Y CONTABLE
HERNÁNDEZ Y ASOCIADOS"

III. Condiciones de trabajo.

III. Condiciones de trabajo.

Sueldos y salarios

Concepto y tipos (LFT Capítulo V)

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (LFT Artículo 83)

Podrá fijarse por:

- **Unidad de tiempo:**

Por hora, día, semana o mes, independientemente de la cantidad de trabajo realizado.

- **Unidad de obra:**

Por cada unidad de trabajo realizada, como por pieza o por tarea.

- **Por comisión:**

El trabajador recibe un porcentaje del precio de venta del producto o servicio que produce.

- **A precio alzado:**

Se establece un precio fijo y definitivo para la realización de alguna obra.



III. Condiciones de trabajo.

Características del salario

LFT Artículo 85.

- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo.
- Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.
- En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

LFT Artículo 86.

- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.



III. Condiciones de trabajo.

Pago del salario

El salario se integra por **(LFT Artículo 84)**:

- Pagos hechos en efectivo por cuota diaria.
- Gratificaciones.
- Percepciones.
- Habitación.
- Primas, bonos y/o comisiones.
- Prestaciones en especie.
- Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Plazos para el pago de salario **(LFT Artículo 88)**

- Una semana para el trabajo material.
- Quince días para los demás.



III. Condiciones de trabajo.

Pago del salario

El salario deberá fijarse de acuerdo con la naturaleza del trabajo y no puede ser inferior al mínimo diario.

Determinación del salario diario (LFT Artículo 89)

- Salario por unidad de obra o en unidad variable:
 - Se toma como base el promedio de las percepciones obtenidas en 30 días.
- Salario definido por cuota semanal o mensual:
 - Se dividirá entre 7 o 30 según sea el caso.



III. Condiciones de trabajo.

Salario mínimo

Concepto y tipos (LFT Capítulo VI)

Salario mínimo es la cantidad mínima que puede recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una o un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de las y los hijos.

(LFT Artículo 90)

Tipos:

- Salario Mínimo General.
- Salario Mínimo Profesional.



III. Condiciones de trabajo.

Tipos de salario mínimo

A. Salario Mínimo General (LFT Artículos 91 y 92):

- Es la cantidad mínima de dinero que un empleador debe pagar a un trabajador por un día de trabajo ordinario o por hora de trabajo, sin importar su oficio, profesión, género o edad.
- Se aplica a todos los trabajadores en general, independientemente de su actividad o nivel de especialización en determinada área geográfica.

B. Salario Mínimo Profesional (LFT Artículos 91 y 93):

- Es la cantidad mínima de dinero que un empleador debe pagar a un trabajador que desempeña una profesión u oficio específico que requiere conocimientos, habilidades y experiencia técnica especializada.
- Se aplica independientemente del área geográfica.



III. Condiciones de trabajo.

Diferencia entre sueldo y salario

	Sueldo	Salario
Definición	El sueldo se refiere a la cifra fija de pago que recibe un empleado en un tiempo determinado.	El salario se refiere a la cifra variable de pago que recibe un empleado por horas de trabajo u objetivos alcanzados.
Frecuencia de pago	Generalmente mensual.	Dependerá de las condiciones del contrato de trabajo.
Cálculo	Pago en función de una cantidad mensual establecida.	Pago variable en función de horas laboradas.
Tipos	Sueldo fijo, sueldo variable, sueldo mixto, sueldo de aprendizaje.	Salario por unidad de tiempo, salario por objetivos, salario por comisión, salario de incentivo, salario de grupo, salario por horas extras.
Características principales	Generalmente no incluyen pagos adicionales.	Puede incluir bonificaciones o pagos adicionales en función del desempeño del empleado.
Diferencias clave	El sueldo es una cifra fija y no varía por días festivos, reposos médicos, vacaciones, etc.	El salario varía y es afectado directamente por días festivos, reposos médicos, vacaciones, etc.



III. Condiciones de trabajo.

Normas protectoras del salario (Ley Federal del Trabajo Capítulo VII)

La Ley Federal del Trabajo regula diversas normas sobre los derechos de los trabajadores para recibir y disponer libremente de sus salarios, siendo entre otras, las siguientes:

- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios.
- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.
- 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 dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón para pagar los sueldos.



III. Condiciones de trabajo.

Normas protectoras del salario (Ley Federal del Trabajo Capítulo VII)

- El salario en efectivo deberá pagarse en moneda del curso legal y efectuarse en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.
- El pago se deberá realizar en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.
- Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de debito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.
- Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.



III. Condiciones de trabajo.

Normas protectoras del salario (Ley Federal del Trabajo Capítulo VII)

- Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados.
- 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.
- 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.



III. Condiciones de trabajo.

Descuentos y deducciones al salario

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

(LFT Artículo 97)

- I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente.
- II. Pago por rentas de habitación pagadas en conjunto con el patrón sin que exceda 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. Tratándose de unidades habitacionales, se descontará el 1% del salario para cubrir los gastos de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional.
- IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el FONACOT.



III. Condiciones de trabajo.

Descuentos y deducciones al salario

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

(LFT Artículo 110)

- 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 no podrá ser mayor al salario de un mes y el descuento no será mayor al 30% del excedente del salario mínimo.

Estas deudas no generarán intereses. **(LFT Artículo 111)**

- II. Pago de la renta de habitaciones para el trabajador sin exceder del 15% del salario.



III. Condiciones de trabajo.

Descuentos y deducciones al salario

- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT y la cuota del 1% para gastos de unidades habitacionales.
- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro sin rebasar del 30% del excedente del salario mínimo.
- V. Pago de pensiones alimenticias.
- 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.



III. Condiciones de trabajo.

Otras generalidades

Las condiciones de trabajo basadas en **(LFT Artículo 56)**:

- El principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley.
- Deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales.
- Sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en la misma Ley.

Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente. **(LFT Artículo 57)**



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Aguinaldo

- Es la recompensa que el empleador otorga a los empleados, comúnmente al cierre del año, coincidiendo con la celebración de la Navidad, y en ciertos países también previo a otras festividades significativas. (RAE)
- Tiene sus raíces en una antigua tradición celta conocida como "eguinao", que se refería al obsequio de Año Nuevo por parte de los celtas.
- Antes de la reforma a la LFT en 1970, algunos patrones, durante diciembre, daban de manera voluntaria cierta cantidad de dinero a sus trabajadores por motivo de la Navidad.



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo

- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.
- Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Determinación del aguinaldo por año completo

Salario diario: \$300
Días de aguinaldo: 20

$$\begin{aligned} \text{Aguinaldo} &= \text{Salario diario} \times \text{Días de aguinaldo} \\ &= 300 \times 20 \\ &= \$6,000 \end{aligned}$$



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Determinación del aguinaldo por fracción de año

Salario diario:	\$300
Días de aguinaldo:	20
Días laborados:	220

1. Determinación del aguinaldo diario:

$$\text{Aguinaldo diario} = \text{Días de aguinaldo} / 365$$

$$\begin{aligned} \text{Aguinaldo diario} &= 20 / 365 \\ &= 0.0548 \end{aligned}$$



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Determinación del aguinaldo por fracción de año

2. Cálculo del aguinaldo proporcional

Días de Aguinaldo = Días laborados x aguinaldo diario proporcional

Días de aguinaldo = $220 \times 0.0548 = 12.06$
proporcional

3. Determinación del aguinaldo proporcional

Aguinaldo = Salario diario x DAP
= 300×12.06
= \$ 3,618



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Concepto de “vacaciones”

- Proviene del latín *vacatio* y se refiere al descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios. (RAE)
- Las vacaciones se vinculan al ocio ya que suponen la oportunidad de embarcarse en aquellas actividades placenteras que, por falta de tiempo, no pueden realizarse en época laboral o de clases.
- Ayudan a reducir el estrés y otras patologías derivadas de las obligaciones, además de que ayudan a mejorar la productividad durante el resto del año.



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Ley Federal del Trabajo

- Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables* (Art. 76).
- Del total del periodo que le corresponda, la persona trabajadora disfrutará de doce días de vacaciones continuos, por lo menos.
- Dicho periodo, a potestad de la persona trabajadora podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera (Art. 78).



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Ley Federal del Trabajo

- Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año (Art. 78).
- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.
- Los patronos entregarán anualmente una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo (Art. 81).



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones



Años cumplidos	Días de vacaciones
1	12
2	14
3	16
4	18
5	20
6 a 10	22
11 a 15	24
16 a 20	26
21 a 25	28

N M.R.
CONTABLE
DOS"

III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo

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



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Determinación de la prima vacacional

Salario diario: \$300
Días de vacaciones: 14

1. Determinación de la prima:

$PV = \text{Salario diario} \times \text{Días de vacaciones} \times 25\%$

$$PV = 300 \times 14 \times 0.25 \\ = \$ 1,050$$



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

2. Determinación de las vacaciones proporcionales:

$$VP = VPD \times \text{Días laborados}$$

$$VP = 0.0328 \times 90$$
$$= 2.95 \text{ días}$$

3. Determinación de la prima:

$$PV = \text{Salario diario} \times \text{Días de vacaciones} \times 25\%$$

$$PV = 300 \times 2.95 \times 0.25$$
$$= \$ 221.25$$



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Ventajas del descanso para los trabajadores

- Mejoran la salud física y mental de los trabajadores.
- Aumentan la creatividad.
- Disminuyen la depresión.
- Retribuyen en productividad.
- Impactan en la rentabilidad de la empresa .
- Promueven la felicidad.
- Ayudan a ponerse la camiseta.



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Tiempo extraordinario

- Hora de trabajo rendida en exceso de la jornada normal y en los días declarados legalmente no laborables.

Artículo 65 de la LFT

- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Artículo 66 de la LFT

- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 67 de la LFT

- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.
- Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Horas máximas por jornada

Jornada	Horario	Duración máxima
Diurna	Horario entre las 6:00 y las 20:00 horas	8 horas
Nocturna	Comprende entre las 20:00 y las 6:00 horas	7 horas
Mixta	Comprende periodos de tiempo de la diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de 3.5 horas. Si es de 3.5 horas o más, se reputará jornada nocturna.	7.5 horas



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Determinación del pago por tiempo extraordinario

Primeras 9 horas

Salario diario: \$300
Horas por jornada: 8 horas
Horas extra: 3 horas, 2 veces a la semana

1. Determinación del salario por hora:

$$\begin{aligned} \text{SH} &= \text{Salario diario} / \text{horas por jornada} \\ &= 300 / 8 \\ &= \$ 37.50 \end{aligned}$$



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Determinación del pago por tiempo extraordinario

2. Determinación del monto:

$$\begin{aligned} \text{TE} &= \text{Salario por hora} \times \text{horas extra} \times 2 \\ &= \$ 37.50 \times 6 \times 2 \\ &= \$ 450 \end{aligned}$$



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Determinación del pago por tiempo extraordinario

Horas extra superiores a los establecidos

Salario diario: \$300
Horas por jornada: 8 horas
Horas extra: 4 horas en el mismo día

1. Determinación del salario por hora:

$$\begin{aligned} \text{SH} &= \text{Salario diario} / \text{horas por jornada} \\ &= 300 / 8 \\ &= \$ 37.50 \end{aligned}$$



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Determinación del pago por tiempo extraordinario

2. Determinación del monto por horas doble:

$$\begin{aligned} \text{TE doble} &= \text{Salario por hora} \times \text{horas extra} \times 2 \\ &= \$ 37.50 \times 3 \times 2 \\ &= \$ 450 \end{aligned}$$

3. Determinación del monto por horas triple:

$$\begin{aligned} \text{TE triple} &= \text{Salario por hora} \times \text{horas extra} \times 3 \\ &= \$ 37.50 \times 1 \times 3 \\ &= \$ 112.50 \end{aligned}$$



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Determinación del pago por tiempo extraordinario

4. Suma de montos:

TE total = horas extra dobles + horas extra triples

Tiempo extra doble:	\$ 450.00
+ Tiempo extra triple:	\$ 112.50

Total tiempo extra:	\$ 562.50
---------------------	-----------



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Días de descanso

Artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo

- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos.

Artículo 70

- En trabajos que requieran una labor continua, el patrón fijará los días en que los trabajadores deban disfrutar de los descansos semanales.

Artículo 73

- Cuando el trabajador labore en su días de descanso semanal u obligatorio, el patrón deberá pagar al trabajador, un salario doble adicional por el servicio prestado.



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Días de descanso

Artículo 71

- Se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.
- Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Días de descanso

Artículo 74

Son días de descanso obligatorio:

- El 1o. de enero;
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- El 1o. de mayo;
- El 16 de septiembre;
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- El 1o. de octubre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- El 25 de diciembre
- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

Días de descanso

Determinación del sueldo por día de descanso

Salario diario: \$ 300

1. Cálculo del salario ordinario semanal:

Salario semanal = Días trabajados x Salario diario
 = 7 x 300
 = \$ 2,100

2. Cálculo del día de descanso:

Día de descanso = Salario diario x 2
 = 300 x 2
 = \$ 600



III. Condiciones de trabajo.

Prestaciones

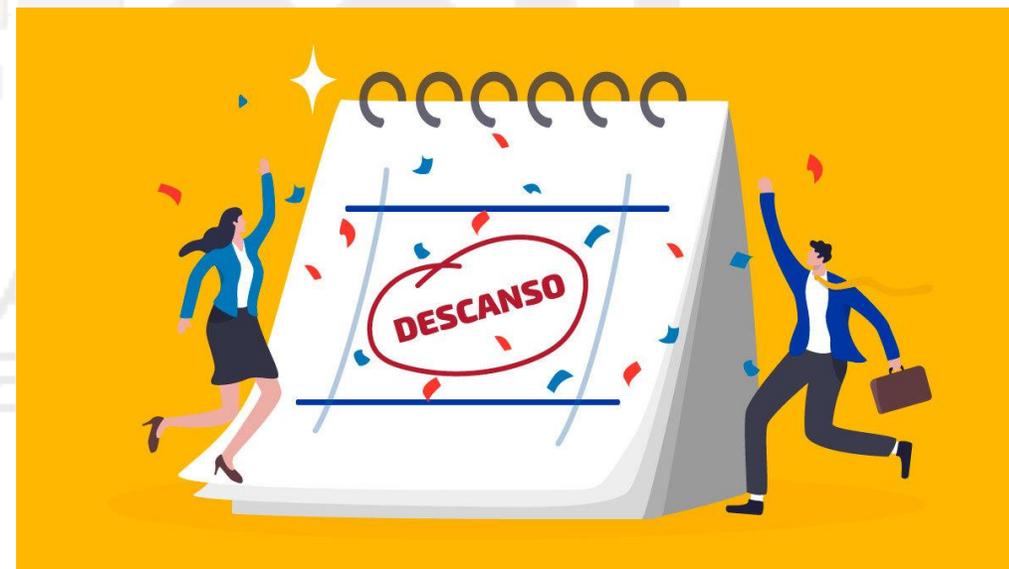
Días de descanso

Determinación del sueldo por día de descanso

3. Cálculo del monto semanal

Semana ordinaria:	\$ 2,100
+ Día de descanso:	\$ 600

Pago total semanal:	\$ 2,700
---------------------	----------



III. Condiciones de trabajo.

La Documentación laboral

Concepto e importancia

Se refiere al conjunto de documentos que se generan durante la relación laboral entre un trabajador y una empresa.

El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan (**LFT Artículo 804**):

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;
- III. Controles de asistencia;
- IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social;
- V. Los demás que señalen las leyes.



III. Condiciones de trabajo.

La Documentación laboral

Concepto e importancia

- **Acredita la existencia de la relación laboral:**

La documentación laboral puede servir para acreditar la existencia de la relación laboral, las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones de ambas partes.

- **Permite el ejercicio de los derechos de los trabajadores:**

Los trabajadores tienen derecho a acceder a su propia documentación laboral, a solicitar copias de la misma y a rectificarla si es errónea.

- **Facilita la inspección de trabajo:**

La documentación laboral puede ser objeto de inspección por parte de la STPS, que es el organismo encargado de velar por el cumplimiento de la normativa laboral.



III. Condiciones de trabajo.

La Documentación laboral

Tipos de documentación

1. Documentación precontractual.

Esta documentación se genera antes de la firma del contrato de trabajo, puede incluir:

- Documentación personal de candidato.
- Curriculum vitae del trabajador.
- Constancias de estudios.
- Carta de presentación y solicitud de empleo.
- Pruebas de selección.
- Cartas y documentos de recomendación.



III. Condiciones de trabajo.

La Documentación laboral

Tipos de documentación

2. Documentación contractual.

Se refiere a la documentación que se genera de manera constante durante la vigencia de la relación laboral.

Dentro de los documentos que integran este grupo se encuentra:

- Contrato de trabajo.
- Registros de asistencia.
- Documentación comprobatoria de permisos y faltas.
- Certificados de incapacidad.
- Documentación sobre ejercicio del teletrabajo.
- Evaluaciones de desempeño.
- Historia laboral.



III. Condiciones de trabajo.

La Documentación laboral

Tipos de documentación

3. Documentación comprobatoria de nómina.

Esta documentación incluye aquellos comprobantes que respaldan el cumplimiento de obligaciones laborales correspondientes a:

- Nómina y conceptos extraordinarios.
- Listas de raya.
- Comprobantes de registro y baja ante las diferentes dependencias.
- Certificados de cotización a la Seguridad Social.
- Pagos de cuotas obrero patronales, de retiro y vivienda.
- Cumplimiento y pago de impuestos.



III. Condiciones de trabajo.

La Documentación laboral

Tipos de documentación

4. Documentación relativa a la seguridad y salud en el trabajo.

Esta documentación incluye los elementos de cumplimiento empresarial con base en las comisiones de seguridad e higiene, así como el cumplimiento de las normas correspondientes:

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluaciones de riesgos
- Formaciones en materia de seguridad y salud.
- Documentación sobre implementación de las Normas Oficiales.
- Análisis ergonómicos.



III. Condiciones de trabajo.

La Documentación laboral

Tipos de documentación

5. Otra documentación.

Esta categoría incluye cualquier otro documento que se genere durante la relación laboral con base en cumplimiento:

- Certificados de cursos de formación.
- Constancias de capacitación y adiestramiento.
- Actas de amonestación.
- Expedientes disciplinarios.
- Avisos de baja y finiquito.





CAFICON M.R.
"CAPACITADORA FISCAL Y CONTABLE
HERNÁNDEZ Y ASOCIADOS"

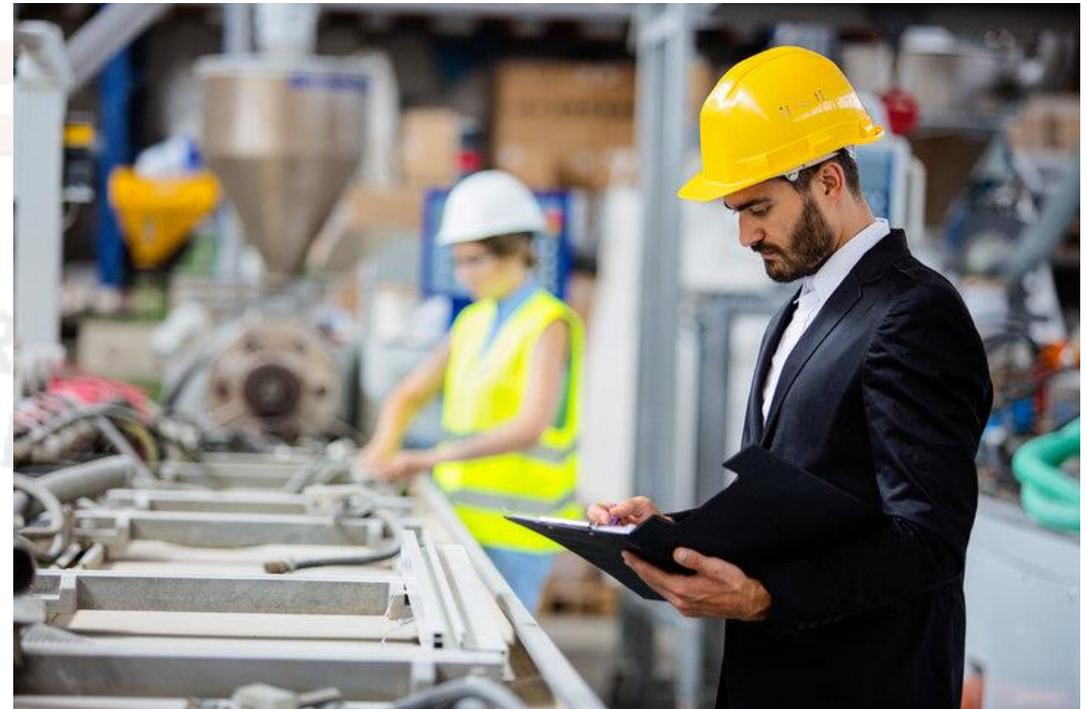
IV. Derechos y obligaciones.

IV. Derechos y obligaciones.

Derechos y obligaciones del patrón

Obligaciones según el Artículo 132 de la LFT.

1. Pagar los salarios e indemnizaciones (fracción II).
2. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo (fracción III).
3. Guardar a los trabajadores a debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra (fracción VI).
4. Informar al sindicato titular del contrato colectivo y los trabajadores de la categoría inmediata inferior, de los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse (fracción XI).
5. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores (fracción XV).

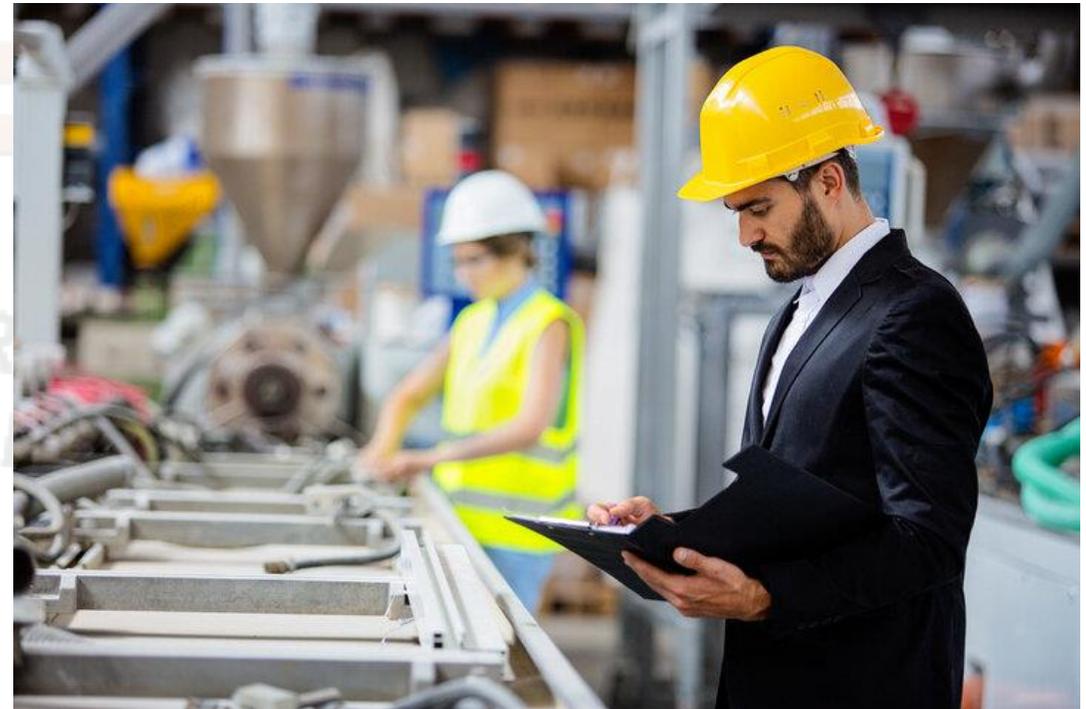


IV. Derechos y obligaciones.

Derechos y obligaciones del patrón

Obligaciones según el Artículo 132 de la LFT.

6. Cumplir con las disposiciones de seguridad, salud, medio ambiente y reglamentos para prevenir los riesgos profesionales (fracción XVII).
7. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo realicen en las instalaciones de las empresas, con la intención de cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo (fracción XXIV).
8. Proporcionar a las trabajadoras embarazadas la protección que establezcan los reglamentos (fracción XXVII).
9. Participar en la integración y funcionamiento de las diversas comisiones que, por ley, deben formarse en el centro de trabajo (fracción XXVIII).



IV. Derechos y obligaciones.

Derechos y obligaciones del patrón

Obligaciones de dar

- Pagar los salarios e indemnizaciones.
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios, de buena calidad y en buen estado, para la ejecución del trabajo; y repararlos en cuanto dejen de ser eficientes, siempre y cuando los trabajadores no se hayan comprometido a usar herramientas propias.
- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo, pertenecientes al trabajador.
- Proporcionar a los trabajadores el número suficiente de asientos o sillas, en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajos análogos, así como en los establecimientos industriales, cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
- Pagar lo necesario para el sostenimiento, en forma decorosa, de los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos.
- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia.
- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes, un espacio de terreno no menor a 5000 metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.
- Proporcionar a los sindicatos, en los centros rurales, un local para que instalen sus oficinas.



IV. Derechos y obligaciones.

Derechos y obligaciones del patrón

Obligaciones de hacer

- Expedir cada 15 días, por solicitud de los trabajadores, una constancia escrita de números de días trabajados y del salario percibido.
- Expedir al trabajador que lo solicite (o separe de la empresa), dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.
- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata anterior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.
- Fijar y difundir la disposición conducente de los reglamentos de salud y medio ambiente en un lugar visible de los establecimientos y lugares donde se presta el trabajo.
- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas ordinarias.
- Realizar las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas y cajas de ahorro.



IV. Derechos y obligaciones.

Derechos y obligaciones del patrón

Obligaciones de tolerar

- Permitir a los trabajadores que, para ejercer el derecho del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, falten a su trabajo cuando esas actividades deban realizarse en horas de trabajo.
- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o el Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la marcha del establecimiento. Si la comisión es permanente, los trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años.
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento, para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darle los informes que a ese efecto sean indispensables cuando lo soliciten.
- Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

Otras obligaciones

- Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.
- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene.
- Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o materiales de trabajo y disponer en todo tiempo de medicamentos y material de curación indispensable, a juicio de las autoridades que correspondan.
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionar los equipos y útiles indispensables.
- Hacer las deducciones previstas en la fracción IV, artículo 97 y fracción VII del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, y entregar los descuentos a las instituciones bancarias acreedoras.

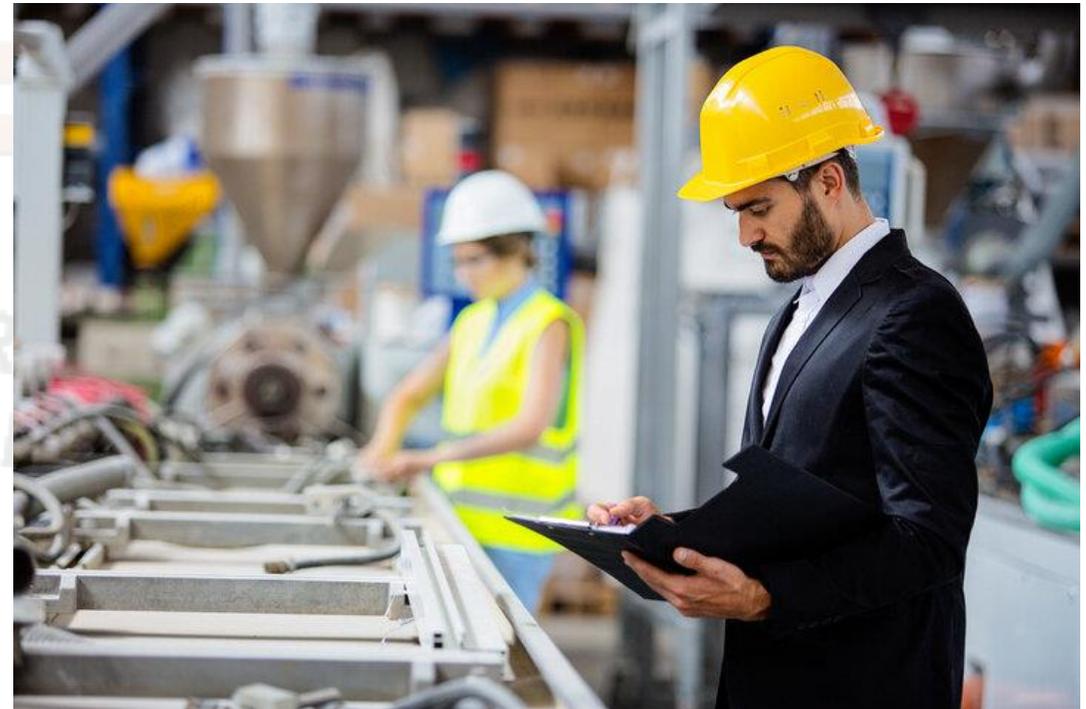


IV. Derechos y obligaciones.

Derechos y obligaciones del patrón

Queda prohibido al patrón **(Artículo 132 de la LFT)**:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
- IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva;

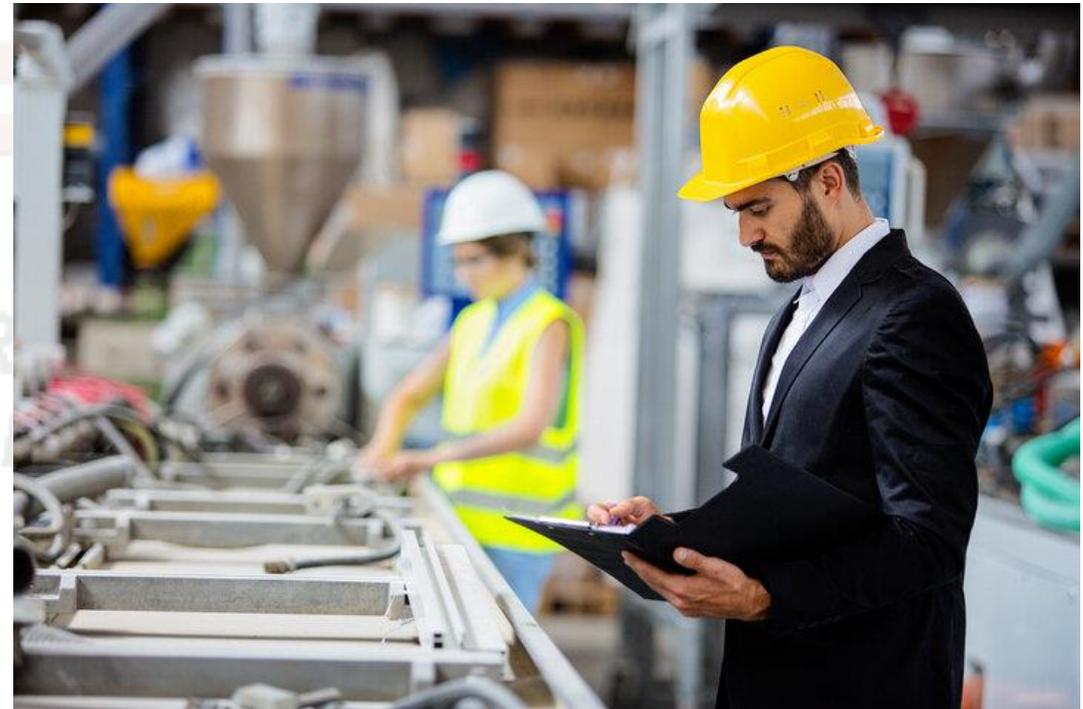


IV. Derechos y obligaciones.

Derechos y obligaciones del patrón

Queda prohibido al patrón **(Artículo 132 de la LFT)**:

- V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;
- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX. Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;
- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos.

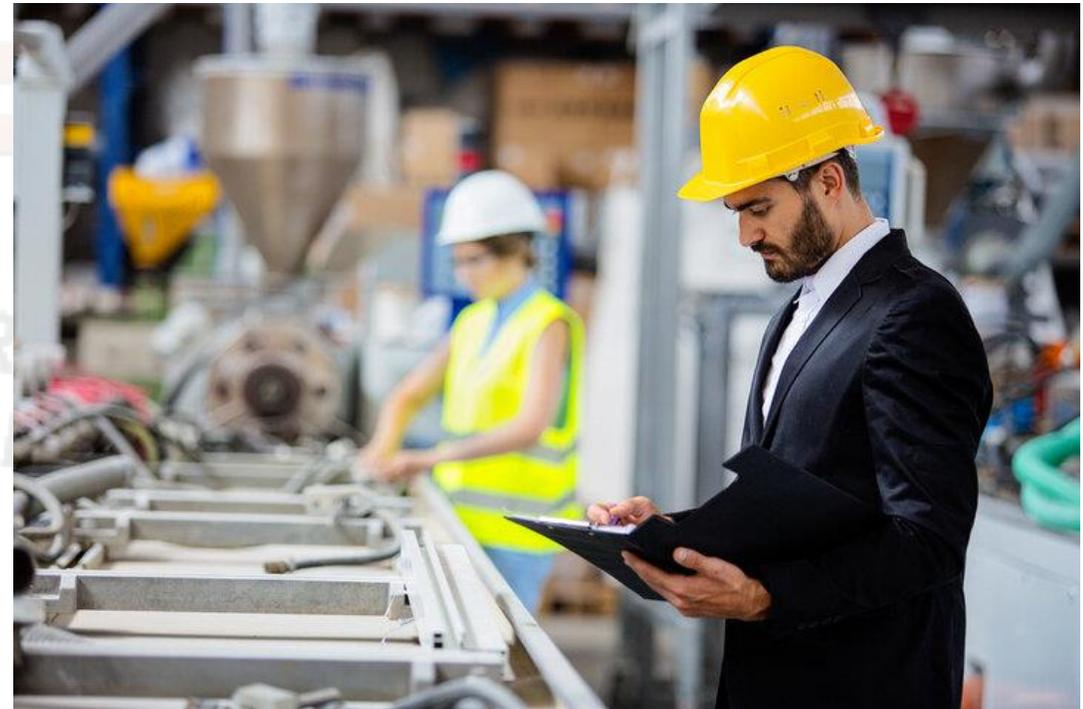


IV. Derechos y obligaciones.

Derechos y obligaciones del patrón

Queda prohibido al patrón **(Artículo 132 de la LFT)**:

- XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;
- XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;
- XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;
- XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores,
- XVI. Dar de baja o terminar la relación laboral de un trabajador que tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.
- XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores.



IV. Derechos y obligaciones.

Derechos y obligaciones del trabajador

Obligaciones según el Artículo 134 de la LFT.

1. Observar las medidas de seguridad y medio ambiente que establecen las leyes y reglamentos (fracciones I y II).
2. Desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrón o su representante (fracción III).
3. Prestar el trabajo eficientemente de manera personal (fracción IV).
4. Formar parte de los organismos que establece la ley (fracción IX).
5. Someterse a los exámenes médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento (fracción X).



IV. Derechos y obligaciones.

Derechos y obligaciones del trabajador

Obligaciones según el Artículo 134 de la LFT.

6. No revelar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación que, por razón de su actividad dentro de la empresa o establecimiento, conozca (fracción XIII).
7. Deber de fidelidad:
 - Guardar los secretos de la empresa.
 - Abstención de actos de competencia.
 - Trabajar eficientemente.
 - Obligación humanitaria de asistencia.
 - Obligación de actuar con honestidad.



IV. Derechos y obligaciones.

Derechos y obligaciones del trabajador

Obligaciones de dar

- La principal obligación de los trabajadores es de hacer, realizar el trabajo contratado. Las obligaciones de dar a su cargo son mínimas.

Obligaciones de hacer

- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan incurrir al trabajo.
- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesite cuando, por siniestro o riesgo inminente, peligren personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
- Integrar los organismos que establece la ley, fundamentalmente comisiones mixtas a nivel empresarial.
- Comunicar al patrón las enfermedades contagiosas que padezca, tan pronto tenga conocimiento de ellas.
- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.



IV. Derechos y obligaciones.

Derechos y obligaciones del trabajador

Prohibiciones de los trabajadores (Artículo 135 LFT)

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- III. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada.
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles de trabajo.
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón.
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquel a que estén destinados.
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.



IV. Derechos y obligaciones.

Derechos y obligaciones del trabajador

Obligaciones complejas

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.
- Observar las medidas de salud y medio ambiente que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para seguridad y protección personal de los trabajadores.
- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- Observar buenas costumbres durante el servicio.
- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior de trabajo y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento para comprobar que no padece de alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable.





CAFICON M.R.
"CAPACITADORA FISCAL Y CONTABLE
HERNÁNDEZ Y ASOCIADOS"

V. Suspensión y disolución de las relaciones de trabajo.

V. Suspensión y disolución de las relaciones de trabajo.

Suspensión

Concepto

Es la interrupción temporal de la relación laboral. La característica principal de la suspensión es que afecta los derechos y obligaciones fundamentales que nacen con motivo de la relación contractual, pero mantiene la vigente, lo que provoca que sigan surtiendo efecto determinadas consecuencias secundarias.

- **Suspensión relativa:**

Interrumpe temporalmente alguna o algunas de las obligaciones principales de alguna de las partes.

- **Suspensión absoluta:**

Interrumpe temporalmente las principales obligaciones de ambas partes.



V. Suspensión y disolución de las relaciones de trabajo.

Suspensión

Causa de la suspensión (LFT Art. 42 y 42-Bis)	Efecto de la suspensión (LFT Art. 43)	Regreso a labores (LFT Art. 45)
I. La enfermedad contagiosa del trabajador. II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.	Desde la fecha desde que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad.	Para ambas fracciones: al día siguiente a la fecha en que termine la causa de la suspensión.
III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél. IV. El arresto del trabajador.	Desde que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa.	Para la fracción III: dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión. Para la fracción IV: Al día siguiente a la fecha en que termine la causa de la suspensión.
V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos públicos y de las obligaciones consignadas sobre preparación militar. VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y en otros semejantes.	Desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años.	Para ambas fracciones: dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.



V. Suspensión y disolución de las relaciones de trabajo.

Suspensión

Causa de la suspensión (LFT Art. 42 y 42-Bis)	Efecto de la suspensión (LFT Art. 43)	Regreso a labores (LFT Art. 45)
VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.	Desde que la empresa tenga conocimiento del hecho y hasta dos meses.	Al día siguiente a la fecha en que termine la causa de la suspensión.
VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.	Desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente	Al día siguiente a la fecha en que termine la causa de la suspensión.
IX. La licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social.	-	-

HERNÁNDEZ Y ASOCIADOS



V. Suspensión y disolución de las relaciones de trabajo.

Terminación

Es el acto mediante el cual se extinguen de manera natural las relaciones de trabajo. La ley del trabajo y la doctrina han preferido referir la terminación de las relaciones de trabajo sólo a aquellas situaciones que no derivan de un conflicto.

LFT Artículo 53:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital (Art. 36, 37, 38);
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo;
- V. Los casos de terminación colectiva (Art. 434).

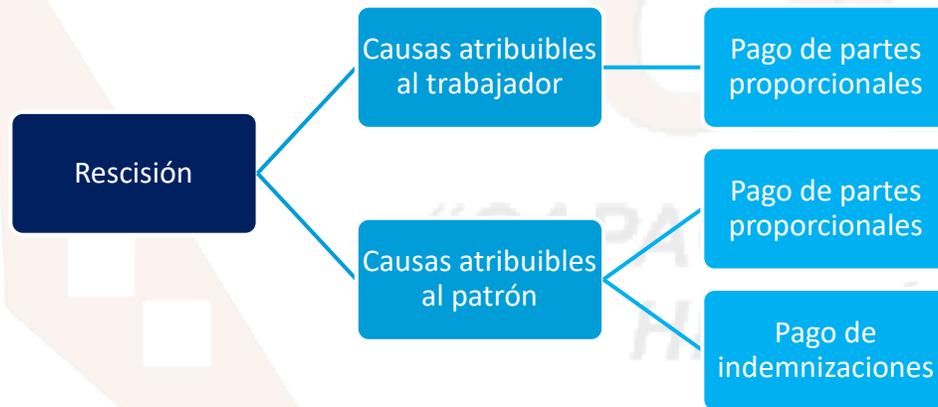
El concepto de terminación se refiere a una motivación sin responsabilidad para las partes.



V. Suspensión y disolución de las relaciones de trabajo.

Rescisión

Es el acto mediante el cual una de las partes da por concluida de manera unilateral la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento por parte de la otra.



- El despido es considerado por la ley como una forma de rescisión un acto unilateral por virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador y lo exime de toda responsabilidad.



V. Suspensión y disolución de las relaciones de trabajo.

Rescisión

LFT Artículo 47:

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

- I. Un engaño del 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 treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta 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.
- 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 desempeñe el trabajo.



V. Suspensión y disolución de las relaciones de trabajo.

Rescisión

- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materia prima 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.
- 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 tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.



V. Suspensión y disolución de las relaciones de trabajo.

Rescisión

- 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.
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

En caso de proceder alguna de estas causales, el patrón deberá dar el aviso correspondiente.

- De manera escrita, deberá dar aviso al trabajador, indicando claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.
- El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente dentro de los siguientes 5 días hábiles.



V. Suspensión y disolución de las relaciones de trabajo.

Rescisión

Características del aviso de rescisión

El aviso de rescisión laboral es el escrito por medio del cual el patrón informa claramente al trabajador la conducta o conductas que dan lugar a la terminación de la relación laboral.

Contenido

1. Lugar y fecha en que se expide el aviso.
2. Nombre de la persona a quien se dirige el aviso.
3. Narración circunstanciada de las conductas del trabajador que dan lugar a la rescisión laboral y la fecha o fechas en que se cometieron.
4. Fundamentos legales de la rescisión laboral.
5. Nombre y firma del patrón o de su representante legal.

Momento de entrega del aviso

- Al trabajador en el momento del despido.
- Dentro de los 5 días siguientes ante el Tribunal.



V. Suspensión y disolución de las relaciones de trabajo.

Rescisión

LFT Artículo 51:

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

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador.



V. Suspensión y disolución de las relaciones de trabajo.

Rescisión

- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten;
- 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.



V. Suspensión y disolución de las relaciones de trabajo.

Rescisión

LFT Artículo 52 (El trabajador se separa del trabajo)

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

LFT Artículo 517.- Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios.
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

LFT Artículo 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.





CAFICON M.R.
"CAPACITADORA FISCAL Y CONTABLE
HERNÁNDEZ Y ASOCIADOS"

VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

LFT Artículo 48:

El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

En caso de que el patrón no compruebe la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses.

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



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

LFT Artículo 49:

La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. El trabajador tenga una antigüedad menor de un año.
- II. Sea un trabajador de confianza.
- III. Sea un trabajador doméstico.
- IV. Desempeña un trabajo en contacto directo y permanente con el patrón,
- V. imposibilitando la relación de trabajo.
- VI. Sea un trabajador eventual.



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

Indemnizaciones:

De acuerdo con los motivos de la indemnización mencionados en el artículo 49, menciona al respecto el artículo 50:

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por **tiempo determinado menor de un año**, **en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados**; **si excediera de un año**, en una **cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes** en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por **tiempo indeterminado**, la indemnización consistirá en **veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados**;
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, **en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses**, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

Prima de antigüedad (LFT Artículo 162)

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 doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

Prima de antigüedad (LFT Artículo 162)

- IV. 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 diez por ciento 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 diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
 - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

Prima de antigüedad (LFT Artículo 162)

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



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

Finiquito

El finiquito representa el cálculo que elabora el patrón para especificar los conceptos que se le deben al trabajador hasta el día en que se ha terminado la relación laboral, con el fin de que no haya conceptos pendientes de pago por motivo de su trabajo.

Conceptos que se incluyen:

- I. Salarios devengados.
- II. Partes proporcionales de la gratificación anual.
- III. Vacaciones y prima vacacional.
- IV. Prestaciones adicionales ordinarias.
- V. Prima de antigüedad*.



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

Ejemplo de finiquito por renuncia voluntaria

I. Datos

Fecha de ingreso: 2 de enero de 2013.

Fecha de renuncia: 14 de agosto de 2017.

Salario mensual: \$3,000.00

Aguinaldo: 30 días.

Prima vacacional: 35%

1. Determinación del salario devengado:

Cuota diaria = $\$3\,000.00/30=\100.00

Salario devengado = $\$100.00 \times 14= \$1,400.00$



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

Ejemplo de finiquito por renuncia voluntaria

2. Determinación de la parte proporcional de la gratificación anual:

Días laborables en 2017 del 01 de enero al 14 de agosto = 227

Aguinaldo para 227 días = $30 / 365 \times 227 = 18.65$

Gratificación anual = $18.65 \times \$100 = \$1\,865.00$



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

Ejemplo de finiquito por renuncia voluntaria

3. Determinación de la parte proporcional de vacaciones y prima vacacional.

Días de vacaciones que le corresponden = 12
Días a considerar para la proporción de vacaciones = 226
del 02 de enero al 14 de agosto:

Cálculo de la proporción de las vacaciones para 226 días = 7.43

Días de vacaciones = $(226 \times 30/365) = 7.43$

Monto de vacaciones = $\$100 \times 7.43 = \743.00

Prima vacacional = $\$743 \times 35\% = \260.00



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

Ejemplo de finiquito por renuncia voluntaria

4. Suma de todos los conceptos.

Salario devengado	\$1,400.00
Gratificación anual	\$1,865.00
Vacaciones	\$ 743.00
Prima vacacional	\$ 260.00
<hr/>	
Total	\$4,268.00



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

Ejemplo de finiquito despido injustificado

I. Datos

Fecha de ingreso: 2 de enero de 2013.

Fecha de despido: 14 de agosto de 2017.

Salario mensual: \$6,000.00

Aguinaldo: 30 días.

Prima vacacional: 35%

Fecha de pago de indemnizaciones: 30 de agosto de 2017

1. Determinación del salario devengado:

Cuota diaria = $\$6\,000.00/30=\200.00

Salario devengado = $\$200.00 \times 14= \$2,800.00$



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

Ejemplo de finiquito despido injustificado

2. Determinación de la parte proporcional de la gratificación anual:

Días laborables en 2017 del 01 de enero al 14 de agosto = 227

Aguinaldo para 227 días = $30 / 365 \times 227 = 18.65$

Gratificación anual = $18.65 \times \$200 = \$3,730.00$



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

Ejemplo de finiquito despido injustificado

3. Determinación de la parte proporcional de vacaciones y prima vacacional.

Días de vacaciones que le corresponden = 12
Días a considerar para la proporción de vacaciones = 226
del 02 de enero al 14 de agosto:

Cálculo de la proporción de las vacaciones para 226 días = 7.43

Días de vacaciones = $(226 \times 30/365) = 7.43$

Monto de vacaciones = $\$200 \times 7.43 = \$1,486.00$

Prima vacacional = $\$1,486 \times 35\% = \520.10



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

Ejemplo de finiquito despido injustificado

4. Suma de todos los conceptos proporcionales.

Salario devengado	\$2,800.00
Gratificación anual	\$3,730.00
Vacaciones	\$1,486.00
Prima vacacional	\$ 520.10
<hr/>	
Total	\$8,536.10



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

Ejemplo de finiquito despido injustificado

5. Determinación del salario base de indemnización.

	Días del año		365
Más	Días de aguinaldo		30
Más	Días de vacaciones x prima vacacional	12 x 35 %	3
Igual			398
Entre	Días del año		365
Igual	Factor de integración		1.0904

Salario integrado = $\$200 \times 1.0904 = \218.08



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

Ejemplo de finiquito despido injustificado

6. Determinación de la indemnización constitucional.

$$\$218.08 \times 90 \text{ días} = \$19,627.20$$

7. Determinación de la prima de antigüedad por años cumplidos.

Días que le corresponden:

(2 de enero de 2013 al 2 de enero de 2017) = 4 años x 12 = 48 días.

Tope UMAS x días de indemnización

$$\$150.98 \times 48 = \$7,247.04$$



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

Ejemplo de finiquito despido injustificado

7a. Determinación de la prima de antigüedad proporcional.

Cálculo de la proporción de la antigüedad:

$$226 \text{ días} = 7.43$$

$$\text{Proporción días de antigüedad} = (226 \times 12/365) = 7.43$$

$$\$150.98 \times 7.43 = \$1,121.78$$

7b. Total de prima de antigüedad.

Años cumplidos	\$7,247.04
Proporción	\$1,121.78
<hr/>	
Total	\$8,368.82



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

Ejemplo de finiquito despido injustificado

8. Determinación de la indemnización del artículo 50.

Días que le corresponden (2 de enero de 2013 al 2 de enero de 2017) = 4 años x 20 = 80 días.

$$\$218.08 \times 80 = \$17,446.40$$

8a. Determinación de la indemnización proporcional.

Cálculo de la proporción de la antigüedad:

$$226 \text{ días} = 12.38$$

$$\text{Proporción días de antigüedad} = (226 \times 20/365) = 12.38$$

$$\$218.08 \times 12.38 = \$2,699.83$$



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

Ejemplo de finiquito despido injustificado

8b. Total de la indemnización del artículo 50.

Años cumplidos	\$17,446.40
Proporción	\$ 2,699.83
<hr/>	
Total	\$20,146.23

9. Determinación de los salarios caídos.

Días que le corresponden (15 al 30 de agosto de 2017) = 16 días.

$$\$218.08 \times 16 = \$3,489.28$$



VI. Finiquitos, liquidaciones e indemnizaciones.

Terminación de la relación laboral por causa injustificada

Ejemplo de finiquito despido injustificado

10. Monto total de la liquidación.

Constitucional (90 días)	\$19,627.20
Prima de antigüedad	\$ 8,368.82
Art.50 Ley Federal del Trabajo	\$20,146.23
Salarios caídos	\$ 3,489.28
<hr/>	
Total	\$51,631.53

10a. Monto total del finiquito con liquidación.

Finiquito	\$ 8,536.10
Liquidación	\$51,631.53
<hr/>	
Total	\$60,167.63





¡Gracias! CAETICON M.R.

*“CAPACITADORA FISCAL Y CONTABLE
HERNÁNDEZ Y ASOCIADOS”*

contacto@caficon.online

