



**UNIVERSIDA MICHUACANA DE SAN NICOLÁS DE
HIDALGO.**

**FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS.**

**“DETERMINACIÓN DEL INGRESO POR INDEMNIZACIÓN Y FINIQUITO DE
UNA PERSONA ASALARIADA QUE LABORO POR TIEMPO
INDETERMINADO Y FUE DESPEDIDA INJUSTIFICADAMENTE”**

CASO PRÁCTICO.

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

SUSTENTA:

MARISOL GARCÍA GARCÍA.

ASESORA:

C.P. ALMA ANGELINA PEÑA ZALAPA.

MORELIA, MICHUACÁN, MARZO DE 2012.

INDICE.

CAPITULO I. RELACIÓN DE TRABAJO.....	10
1.1. Sujetos de la Relación de Trabajo	11
1.1.1. El Trabajador.....	11
1.1.2. El Patrón.....	12
1.2. Elementos de la Relación de Trabajo.....	12
1.2.1. La Prestación de un Trabajo Personal.....	12
1.2.2. La Subordinación.....	13
1.2.3. El Pago del Salario.....	14
1.3. Duración de la Relación de Trabajo.....	15
1.3.1. Contrato por Obra o Tiempo Determinado.....	15
1.3.2. Contrato por Tiempo Indeterminado.....	16
1.4. Rescisión de las Relaciones de Trabajo.....	16
1.4.1. Causas de Rescisión sin Responsabilidad para el Patrón....	17
1.4.2. Causas de Rescisión sin Responsabilidad para el Trabajador.....	20

CAPITULO II. INDEMNIZACIÓN, FINIQUITO E INGRESOS GRAVADOS

PARA ISR..... 22

2.1. Indemnización..... 23

2.2. Casos en los que el Patrón podrá No Reinstalar al Trabajador..... 23

2.2.1. Por Relación de Trabajo de Tiempo Determinado.....24

2.2.2. Por Relación de Trabajo de Tiempo Indeterminado..... 25

2.3. Prima de Antigüedad..... 25

2.3.1. Tope de la Base para Pagar la Prima de Antigüedad..... 27

2.4. Finiquito..... 28

2.4.1. Vacaciones..... 28

2.4.2. Prima Vacacional.....29

2.4.3. Aguinaldo..... 29

2.5. Ingresos Exentos para ISR por Pagos de Indemnizaciones..... 29

2.5.1. Procedimiento para el Cálculo de la Retención de

ISR por los conceptos de Pagos por Indemnizaciones..... 30

CAPITULO III. CASO PRÁCTICO. DETERMINACIÓN DEL INGRESO POR INDEMNIZACIÓN Y FINIQUITO DE UNA PERSONA ASALARIADA QUE LABORO POR TIEMPO INDETERMINADO Y FUE DESPEDIDO INJUSTIFICADAMENTE	31
3.1. Determinación del Salario Diario Integrado (S.D.I.).....	33
3.2. Determinación de la Indemnización.....	35
3.2.1. Determinación de la Indemnización de 20 días por año Laborado.....	35
3.2.2. Determinación de la Indemnización 3 meses de Salario....	37
3.2.3. Determinación de la Prima de Antigüedad.....	38
3.3. Calculo del ISR sobre la Indemnización.....	40
3.4. Finiquito.....	42
3.4.1. Determinación de Vacaciones y Prima Vacacional.....	43
3.4.2. Determinación del Aguinaldo.....	44
3.5. Calculo del ISR sobre el Finiquito.....	46
CONCLUSIONES.....	49
RECOMENDACIONES.....	50
BIBLIOGRAFIA.....	51

OBJETIVO GENERAL.

Que los trabajadores y patronos conozcan las causas por las que se puede dar por terminada la relación de trabajo, así como los conceptos que tiene derecho a percibir el trabajador o entregarle el patrón, de acuerdo a la ley, al momento de separarse el trabajador de su empleo por la rescisión de la relación de trabajo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- 1.- Exponer cuales son las causas que pueden originar la rescisión de la relación laboral, por parte del trabajador o del patrón.
- 2.- Determinar los conceptos que tiene derecho a percibir el trabajador cuando se rescinde la relación de trabajo.
- 3.- Tener conocimiento del proceso a seguir para calcular las retenciones del Impuesto Sobre la Renta (I.S.R.), que debe de hacer el patrón sobre los ingresos por indemnización y finiquito del trabajador.
- 4.- Aplicar correctamente el procedimiento del cálculo de retenciones del Impuesto Sobre la Renta (I.S.R.), para determinar los ingresos netos del trabajador.

HIPOTESIS

Los trabajadores que son separados de su trabajo, por causas no justificadas, tienen derecho a que se les indemnice y finiquite por el tiempo que estuvieron laborando.

JUSTIFICACIÓN.

El presente trabajo surgió por la inquietud de tener un mayor conocimiento sobre los ingresos por indemnización y finiquito, que obtuvo una persona asalariada que laboró por tiempo indeterminado y es despedida injustificadamente de su trabajo. Es de suma importancia tener en cuenta lo que establecen la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.) para poder dar por rescindida la relación laboral del trabajador; así como tener conocimientos claros sobre las percepciones que hay que entregar al trabajador.

Lo anterior, ya que al separarse el trabajador de su empleo, que es la base principal de donde obtiene sus ingresos, éste se queda desprotegido; de aquí la importancia que él trabajador tenga conocimiento de los derechos que de acuerdo a las diferentes leyes le corresponden.

Así mismo, es importante que el patrón sepa cuáles son sus obligaciones, que de acuerdo a la ley, le corresponden con la rescisión de la relación laboral.

INTRODUCCIÓN.

Con la separación del trabajador de su empleo, se desprenden los derechos así como obligaciones que se tienen tanto el trabajador como el patrón por la rescisión de la relación laboral.

Es por ello que el presente trabajo trata de los sujetos que intervienen en una relación laboral, los elementos esenciales de la misma, las causas que pueden dar origen a la rescisión de la relación laboral por las que el trabajador puede ser separado de su trabajo, y por consiguiente la indemnización a la que se hace acreedor el trabajador de acuerdo a la ley.

También se determinarán los ingresos que debe obtener el trabajador, los cuales no corresponden precisamente a su indemnización, sino a aquellos ingresos a los que tiene derecho por el tiempo que estuvo laborando, es decir el finiquito a que tiene derecho.

CAPITULO I

LA RELACIÓN DE TRABAJO.

CAPITULO I. RELACIÓN DE TRABAJO.

De acuerdo al Artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo (L.F.T.). 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.

La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. Ya que de acuerdo a lo indicado en el mencionado artículo tiene los mismos efectos que el contrato.

1.1. Sujetos de la Relación de Trabajo.

Los sujetos de la relación de trabajo son el patrón y el trabajador, y dicha relación se formaliza a través de los derechos y las obligaciones que se estipulan en el contrato individual de trabajo.

1.1.1. El Trabajador.

El Artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), menciona que trabajador, es la Persona Física que presta a otra, Física o Moral, un trabajo personal subordinado.

De igual manera, define lo que se debe entender por trabajo, y especifica que es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

1.1.2. El Patrón.

Por su parte, el Artículo 10 de la propia Ley Federal del Trabajo (L.F.T.) establece que patrón es la Persona Física o Moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, y agrega que 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.

1.2. Elementos de la Relación de Trabajo.

De lo establecido en los citados Artículos 8º y 20 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), se desprenden los elementos de la relación de trabajo, que son la prestación de un trabajo personal, la subordinación y el pago de un salario.

1.2.1. La Prestación de un trabajo Personal.

La prestación de un trabajo personal implica la realización de actos materiales, concretos y objetivos, que ejecuta el trabajador, con su pleno conocimiento, en beneficio del patrón. En razón de lo establecido por la fracción III del Artículo 25

de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), dichos actos deben determinarse con la mayor precisión posible en el contrato individual de trabajo.

De acuerdo a este elemento de la relación de trabajo, se da origen a la aplicación de la fracción III del Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), que establece como una de las obligaciones de los trabajadores el desempeño del servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

1.2.2. La Subordinación.

Subordinación, es la sujeción al mando, el dominio o la orden de alguien. La subordinación, por lo tanto, implica un poder jurídico de mando, tiene su correspondencia en un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, es decir, el trabajador. Lo habitual es que el subordinado acate el mando por la existencia de una relación jerárquica, aunque la subordinación también se puede aplicar por la fuerza.

Se considera que la subordinación es un elemento esencial en las relaciones laborales, por lo que, a falta de ella, resulta inexistente la relación laboral. Esto se fundamenta en lo dispuesto en el Artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.).

1.2.3. El pago del Salario.

El otro elemento de la relación de trabajo, que establece el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), es la contraprestación por el trabajo prestado, es decir, el pago de un salario. Este a su vez debe de ser una retribución justa, tal como se menciona en el tercer párrafo del Artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (C.P.E.U.M.).

Conforme a lo establecido por el Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y 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, tal como lo precisa el Artículo 84 del mismo ordenamiento legal.

Conforme a lo dispuesto por el Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), el contrato individual de trabajo debe tener estipulado, entre otras, la forma, el monto, el día y el lugar en que se efectuará el pago del salario.

El pago viene a ser la entrega del salario, o sea, de la cantidad debida, para ello, el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (C.P.E.U.M.), como el Capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), que comprende los Artículos 117 al 131, establecen diversas normas protectoras y privilegios del salario, que necesariamente los patrones deben tomar en cuenta al momento de determinar o realizar el pago este.

1.3. Duración de la Relación de Trabajo.

Una de las formas para demostrar la existencia de la relación de trabajo es la contratación de trabajadores a través de la suscripción de un contrato individual de trabajo. Para lo cual el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), define al contrato, como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

En tanto el Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.) nos menciona que la relación de trabajo puede ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Esto se debe estipular en el contrato, de lo cual se desprende la siguiente clasificación de contratos, en cuanto a su duración:

1.3.1. Contrato por Obra o Tiempo Determinado.

El contrato por obra o servicio determinado significa que el trabajador debe realizar sus funciones únicamente en la obra o servicio que se haya estipulado en el contrato y exclusivamente por el tiempo que se tarde en finalizar tal encargo.

En el caso de la obra, en un principio es de una duración incierta. Empieza y acaba cuando empieza y acaba la obra o servicio señalados en el contrato. Por

esa razón no suele recogerse por escrito ninguna mención al tiempo de vida del contrato.

En el caso del tiempo determinado, se considerará como el período de vigencia del contrato, la duración real de la obra o servicio y no la estimación plasmada en el contrato.

1.3.2. Contrato por Tiempo Indeterminado.

Este tipo de contrato no tiene un término de finalización. Generalmente concluye con la jubilación del trabajador, su renuncia, muerte o despido.

Este es el contrato de trabajo general, pues para que se entienda que no es un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, debe ser pactado por escrito por las partes. Siempre se entiende que el contrato es por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario.

1.4. Rescisión de las Relaciones de Trabajo.

El incumplimiento de los patrones o de los trabajadores a las normas del trabajo y a la propia Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), traen como consecuencia el rompimiento de la relación laboral, provocando una rescisión en la relación laboral.

La rescisión se define como la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

El patrón ó el trabajador tienen derecho a promover la demanda de rescisión, pero la causa o causas de rescisión deberán ser comprobadas ante la junta conciliación respectiva.

1.4.1. Causas de Rescisión sin Responsabilidad para el Patrón.

En la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), en su Artículo 47, se establecen como causas de rescisión de la relación del trabajo, sin responsabilidad para el patrón, las siguientes:

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 treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, 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 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;

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 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 período 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;

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; y

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.

1.4.2. Causas de Rescisión sin Responsabilidad para el Trabajador.

Mientras que en el Artículo 51, del mismo ordenamiento legal, nos indica las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, las cuales se señalan a continuación:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos 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 del trabajador;

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

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

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o 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; y

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

Cuando el patrón no comprueba la causa o causas de rescisión se considerará que el despido fue injustificado y deberá reinstalar al trabajador con la excepción establecida en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), que exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que establece el artículo 50 de la misma Ley.

CAPITULO II.

INDEMNIZACION, FINIQUITO E INGRESOS GRAVADOS PARA ISR.

CAPITULO II. INDEMNIZACION, FINIQUITO E INGRESOS GRAVADOS PARA ISR.

2.1. Indemnización.

El termino indemnización se refiere al pago en efectivo o con bienes, que una empresa entrega a un trabajador por concepto de despido injustificado u otros daños que puedan habersele causado durante su permanencia como empleado.

2.2. Casos en los que el Patrón podrá no Reinstalar al Trabajador.

En el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), nos indica el derecho del trabajador de 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 tres meses de salario. Esto en caso de que el patrón no comprueba la causa o causas de rescisión y por lo tanto se considerará que el despido fue injustificado.

Por otra parte, el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.) exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador 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, esta en contacto directo y permanente con el 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 domestico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Lo anterior, mediante el pago de una indemnización, que nos indica el Artículo 50.

2.2.1. Por Relación de Trabajo de Tiempo Determinado.

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;

2.2.2. Por relación de Trabajo de Tiempo Indeterminado.

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; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

2.3. Prima de Antigüedad.

El trabajador tiene derecho también a que se le pague una prima de antigüedad, esto conforme a las normas establecidas en el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), las cuales son las 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 pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagara a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o justificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observaran 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 pagara 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 numero 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;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda mencionadas en el artículo 501; y

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

2.3.1. Tope de la Base para pagar la Prima de Antigüedad.

Respecto de la fracción II del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), que a la letra dice:

Artículo 162, fracción II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

Por su parte el Artículo 485, se refiere a que la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo; y

El Artículo 486, indica que para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

2.4. Finiquito.

Además de su liquidación, el trabajador tiene derecho a que se le cubra su finiquito, el cual consiste en la parte proporcional de derechos devengados día a día, como son las vacaciones, prima vacacional aguinaldo, entre otras prestaciones u obligaciones contractuales. Cabe mencionar que si el trabajador renunció y no fue despedido, tiene derecho a su finiquito pero no a la indemnización.

2.4.1. Vacaciones.

Las vacaciones son el derecho que tienen los trabajadores que tengan más de un año de servicio, estas en ningún caso podrán ser inferiores a seis días y aumentarán en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Estos días serán pagados, tal como se fundamenta en el Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.).

Mientras que en el segundo párrafo del Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), menciona el derecho del trabajador, en caso de que la relación de trabajo termine antes de que se cumpla el año de servicios, de una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

2.4.2. Prima Vacacional.

Derecho del trabajador consagrado en el Artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), el cual destaca que no podrá ser menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que le correspondan sobre los salarios de vacaciones.

2.4.3. Aguinaldo.

Derecho de los trabajadores, contemplado en el Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), el cual menciona que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario, cuando menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independiente mente 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 este.

2.5. Ingresos Exentos para ISR por Pagos de Indemnizaciones

El Artículo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (L.I.S.R.), nos indica los ingresos por los que no se pagara el impuesto sobre la renta y la fracción X nos hace referencia a los conceptos de primas de antigüedad, retiro e

Indemnizaciones, entre otros pagos, que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación.

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

2.5.1. Procedimiento para el Cálculo de la Retención de ISR por los conceptos de pagos por Indemnizaciones.

El quinto párrafo del Artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (L.I.S.R.) nos indica el procedimiento para el cálculo de la retención de ISR en caso de indemnización, el cual deberán retener las personas que realicen pagos por este concepto, y consiste en lo siguiente:

Aplicaran al total de ingreso por prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, una tasa que se calculara dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo; el cociente obtenido se multiplicar por cien y el producto se expresara en por ciento. Cuando los pagos por este concepto sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculara aplicándoles la tarifa de este artículo.

CAPITULO III.

CASO PRÁCTICO.

**DETERMINACIÓN DEL INGRESO POR INDEMNIZACIÓN Y
FINIQUITO DE UNA PERSONA ASALARIADA QUE LABORO
POR TIEMPO INDETERMINADO Y FUE DESPEDIDO
INJUSTIFICADAMENTE.**

CAPITULO III. CASO PRÁCTICO. DETERMINACIÓN DEL INGRESO POR INDEMNIZACIÓN Y FINIQUITO DE UNA PERSONA ASALARIADA QUE LABORO POR TIEMPO INDETERMINADO Y FUE DESPEDIDO INJUSTIFICADAMENTE.

Con este caso practico, se analizara lo que se ha venido comentando respecto a los ingresos que debe obtener el trabajador cuando es indemnizado, conforme a la Ley, ya que al momento de este ser separado de su empleo se queda sin obtener un ingreso fijo, por lo cual es necesario que se le cubran los importes de los conceptos que le corresponden, ahora se calculara la Indemnización y el Finiquito del trabajador Román Morales Estrella, que laboró por sueldos y salarios y tiene un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, teniendo los siguientes datos:

Datos Generales	
Puesto desempeñado	Secretario
Fecha de Ingreso	25 de mayo de 2008
Fecha de Separación	23 de febrero de 2012
Sueldo Diario	\$280.00
Salario Mínimo General Zona Económica "C"	\$59.08
Prestaciones	Mínimas de Ley

3.1. Determinación del Salario Diario Integrado (S.D.I.).

Antes de comenzar a calcular los ingresos que le corresponden al trabajador, es necesario determinar su Salario Diario Integrado (S.D.I.), de acuerdo al primer párrafo del Artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), que a la letra dice:

Artículo 89. Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomara como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en el la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

Este artículo nos hace referencia al artículo 84, que a la letra dice:

Artículo 84. 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.

De acuerdo a los citados artículos anteriores, se determina el Salario Diario Integrado (S.D.I.) de la siguiente manera:

Salario Diario Integrado		
CONCEPTO		S.D.I.
Sueldo Diario		\$ 280.00
Prima vacacional		
Días de vacaciones correspondientes al 4to. Año de trabajo	12	
(X) Salario Diario	\$ 280.00	
(=) Vacaciones	\$ 3,360.00	
(x) % de Prima vacacional	25%	
(=) Prima vacacional	\$ 840.00	
(/) Días del año	365	
(=) Prima vacacional Diaria		\$ 2.30
Gratificación anual		
Días correspondientes	15	
(x) Salario Diario	\$ 280.00	
(=) Gratificación anual	\$ 4,200.00	
(/) Días del año	365	
(=) Gratificación Diaria		\$ 11.51
Salario Diario Integrado		\$ 293.81

Después de efectuar los cálculos se determina que el trabajador tiene un Salario Diario Integrado (S.D.I.) de \$293.81, la determinación de este importe nos servirá para calcular las indemnizaciones del trabajador.

3.2. Determinación de la Indemnización.

El patrón para no reinstalar al trabajador en su trabajo debe de pagarle sus indemnizaciones, las cuales consistirán en:

3.2.1. Determinación de la Indemnización de 20 días por año laborado.

De acuerdo al Artículo 50 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador tiene derecho a percibir 20 días de salario por año de trabajo, ya que el trabajador fue contratado por tiempo indeterminado. Misma fracción del Artículo en comento a la letra dice:

Artículo 50, fracción 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.

De tal manera, y de acuerdo al Artículo anterior, el cálculo de este trabajador se determina de la siguiente forma:

DETERMINACIÓN DE LA INDENMINIZACIÓN		
Concepto		Importe
20 días por cada año de trabajo		
Años completos de trabajo	3	
(x) 20 días por año	20	
(=) Total de días por los 3 años	60	
(x) Salario Diario Integrado	\$ 293.81	
(=) Total por años completos		\$ 17,628.60
Parte proporcional de los 9 meses		
Salario Diario Integrado	\$ 293.81	
(x) 20 días de un año	20	
(=) Total por año	\$ 5,876.20	
(/) Meses del año	12	
(=) Proporción mensual	\$ 489.68	
(x) Meses trabajados en el año	9	
(=) Total por proporción del año trabajado		\$ 4,407.15
Total por los 3 años 9 meses		\$ 22,035.75

De acuerdo a los cálculos efectuados con anterioridad, el trabajador obtendrá un ingreso de esta primera indemnización, correspondiente a los 3 años y nueve meses que estuvo laborando en la empresa de \$22,035.75 pesos, antes de retenciones.

3.2.2. Determinación de la Indemnización 3 meses de salario.

Por otra parte, el trabajador también tiene derecho a otra indemnización, correspondiente a 3 meses de salario, de acuerdo al artículo 50 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 50, fracción III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

De conformidad con lo anterior, se obtiene el siguiente importe de esta indemnización del trabajador:

DETERMINACIÓN DE LA INDENMINIZACIÓN	
Concepto	Importe
3 meses de sueldo	
Salario Diario Integrado	\$ 293.81
(x) Días del mes	30
(=) Salario Diario Integrado Mensual	\$ 8,814.30
(x) 3 Meses de Indemnización	3
(=) Indemnización	\$ 26,442.90

Por concepto de la indemnización, correspondiente a 3 meses, el trabajador obtendrá la cantidad de \$26,442.90, este importe antes de la retención del Impuesto Sobre la Renta (ISR), que se le debe de retener y a su vez ser enterado.

3.2.3. Determinación de la Prima de Antigüedad.

En los términos del Artículo 486, los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad, para este caso nos enfocaremos a la fracción I y II, que a la letra dicen:

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;

Respecto de esta ultima fracción, los mencionados artículos, nos indican que la base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo, pero tampoco deberá de exceder del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, mismos que a la letra dicen:

Artículo 485. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 486. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este titulo, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del

trabajo, se considerara esa cantidad como salario máximo. si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

De acuerdo a los anteriores Artículos el cálculo de este concepto del trabajador se determina de la siguiente manera:

Determinación de la Prima de Antigüedad	
Concepto	Importe
Salario Mínimo General Zona Económica "C"	\$ 59.08
(x) Doble	2
(=) Salario Máximo	\$ 118.16
Años completos de trabajo	3
(x) 12 días por año	12
(=) Total de días por los 3 años	36
(x) Salario Máximo	\$ 118.16
(=) Total por años completos	\$ 4,253.76
Parte proporcional de los 9 meses	
Salario Máximo	\$ 118.16
(x) 12 días de un año	12
(=) Total por año	\$ 1,417.92
(/) Meses del año	12
(=) Proporción mensual	\$ 118.16
(x) Meses trabajados en el año	9
(=) Total por proporción del año trabajado	\$ 1,063.44
Total por los 3 años 9 meses	\$ 5,317.20

De acuerdo a todos los cálculos anteriores, el monto total de la Liquidación asciende a \$53795.85, tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Concepto	Importe
3 meses de sueldo	\$ 26,442.90
20 días por cada año de trabajo	\$ 22,035.75
Prima de antigüedad	\$ 5,317.20
Total de Indemnización	\$ 53,795.85

3.3. Calculo del ISR sobre la Indemnización.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 109, fracción X, no se pagara el impuesto sobre la renta por los conceptos de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio.

Así mismo, por su parte el Artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (L.I.S.R.), nos indica el procedimiento para el calculo de la retención que se debe de realizar a los ingresos por separación.

Con los antecedentes de estos artículos, se procede a determinar el importe, del impuesto a retener.

Determinación del ISR a retener por Indemnización.	
Concepto	Importe
Sueldo Diario	\$ 280.00
(x) Días del mes	30.4
(=) Sueldo mensual	\$ 8,512.00
Exención	
Salario Mínimo General Zona Económica "C"	\$ 59.08
(x) Exención Art. 109 - X	90
(=) Exención por año	\$ 5,317.20
(x) Años de servicio	4
Total de exención	\$ 21,268.80
Ultimo Sueldo Ordinario	\$ 8,512.00
(-) Limite inferior	\$ 7,399.43
(=) Excedente de límite inferior	\$ 1,112.57
(x) % Sobre el excedente de límite inferior	16%
(=) Impuesto marginal	\$ 178.01
(+) Cuota fija	\$ 594.24
(=) ISR por sueldos	\$ 772.25
ISR por sueldos	\$ 772.25
(/) Sueldo mensual	\$ 8,512.00
(=) Cociente	0.0907
(x) 100	100
(=) Tasa de ISR aplicable	9.07%
Ingreso por Indemnización	\$53,795.85
(-) Exención	\$21,268.80
(=) Base	\$32,527.05
(x) Tasa	9.07%
(=) ISR a retener por Indemnización	\$2,950.20

De todo el procedimiento anterior, nos da el ingreso neto que tiene derecho a percibir el trabajador, por concepto de su indemnización, el cual detallamos a continuación:

Determinación del Ingreso Neto del Trabajador.	
Concepto	Importe
Ingreso por indemnización	\$53,795.85
(-) ISR a retener por indemnización	\$2,950.20
(=) Percepción neta	\$50,845.65

Del detalle anterior, podemos deducir el importe neto que percibirá el trabajador, por concepto de indemnización será de \$50,845.65, ya que se le tendrá que retener \$2,950.20 de ISR, del total del importe que son \$53,795.85.

3.4. Finiquito.

Como además de su indemnización el trabajador también tiene derecho a que se le pague su finiquito, a continuación, se detalla el cálculo de los conceptos que lo integran.

3.4.1. Determinación de Vacaciones y Prima Vacacional.

El trabajador tiene derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones y prima vacacional, que le corresponden de acuerdo al tiempo trabajado, esto se fundamenta en los Artículos 76 y 80 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), que a la letra dicen:

Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentara en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

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

Artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

En este caso, le corresponden 12 días por que esta en su cuarto años de trabajo, así que el ingreso por este concepto se determina de la siguiente manera:

Vacaciones y Prima Vacacional.	
Concepto	Importe
Días de vacaciones correspondientes.	12
(X) Salario Diario	\$ 280.00
(=) Vacaciones anuales	\$ 3,360.00
(/) Meses del año	12
(=) Monto de vacaciones mensuales	\$ 280.00
(x) Meses del año trabajados	9
(=) Vacaciones proporcionales	\$ 2,520.00
Prima Vacacional	
Monto de vacaciones proporcionales	\$ 2,520.00
(x) % de Prima vacacional	25%
(=) Prima vacacional	\$ 630.00

3.4.2. Determinación del Aguinaldo.

Ahora se determinara el ingreso por la proporción del aguinaldo a que se tiene derecho, de cuerdo al Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), que a la letra dice:

Artículo 87. 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 este.

Aguinaldo	
Concepto	Importe
Días trabajados en el año	
Enero	31
Febrero	23
Total de días trabajados	54
Días de aguinaldo	15
(x) Salario Diario	\$ 280.00
(=) Aguinaldo anual	\$ 4,200.00
(/) Días del año	365
(=) Aguinaldo diario	\$ 11.51
(x) Días trabajados	54
(=) Importe de aguinaldo	\$ 621.37

Este trabajador de acuerdo al cálculo anterior, tiene derecho a percibir un importe de \$621.37 pesos por concepto de aguinaldo, antes de efectuar la retención del Impuesto Sobre la Renta (I.S.R.).

De los conceptos e importe anteriores se compone el finiquito, que queda de la siguiente manera:

Finiquito	
Concepto	Importe
Vacaciones proporcionales	\$ 2,520.00
Prima vacacional	\$ 630.00
Parte proporcional de aguinaldo	\$ 621.37
Total de finiquito	\$ 3,771.37

De acuerdo al cuadro anterior, a este trabajador le corresponde un importe de \$3,771.37 pesos, antes de retenciones, por concepto de finiquito. El cual esta integrado de \$2,520.00 de vacaciones proporcionales, \$630.00 por concepto de prima vacacional y \$621.37 de lo correspondiente a aguinaldo.

3.5. Calculo del ISR sobre el Finiquito.

Sobre los conceptos que integran el finiquito, también es necesario calcular la retención de Impuesto Sobre la Renta (I.S.R.) que esta obligado a retener y enterar el patrón, el cual se determina de la siguiente manera:

Primeramente, se determinan los ingresos gravados:

Determinación de Ingresos Gravados y/o Exentos			
Concepto	Total	Gravado	Exento
Vacaciones proporcionales	\$ 2,520.00	\$ 2,520.00	
Prima vacacional	\$ 630.00		\$ 630.00
Parte proporcional de aguinaldo	\$ 621.37		\$ 621.37
Total de finiquito	\$ 3,771.37	\$ 2,520.00	\$ 1,251.37

Sobre el total de ingresos gravados, se aplica la tabla del Artículo 113, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (L.I.S.R.).

Determinación del ISR	
Concepto	Importe
Ingresos Totales	\$ 3,771.37
(-) Ingresos Exentos	\$ 1,251.37
(=) Ingresos gravados	\$ 2,520.00
(+) Salario Mensual	\$ 8,512.00
(=) Base	\$ 11,032.00
(-) Limite inferior	\$ 10,298.36
(=) Excedente de límite inferior	\$ 733.64
(x) % Sobre el excedente de límite inferior	19.94%
(=) Impuesto marginal	\$ 146.29
(+) Cuota fija	\$ 1,090.62
(=) ISR a retener por finiquito	\$ 1,236.91

De la aplicación a los ingresos gravados, de la tabla del Artículo 113, determinamos una retención del Impuesto Sobre la Renta (ISR) de \$1,236.91, cantidad que hay que separar de los ingresos que obtendrá el trabajador por su finiquito.

El ingreso neto que obtendrá el trabajador por finiquito es el siguiente:

Ingreso neto por finiquito	
Concepto	Importe
Total de finiquito	\$ 3,771.37
(-) ISR a retener por finiquito	\$ 1,236.91
(=) Percepción Neta	\$ 2,534.46

Resumen.

De acuerdo a los cálculos realizados con anterioridad, el trabajador obtendrá los siguientes ingresos:

Resumen			
Percepciones	Importe	I.S.R. Retenido	Neto
Ingreso por indemnización	\$ 53,795.85	\$ 2,950.20	\$ 50,845.65
Ingreso por finiquito	\$ 3,771.37	\$ 1,236.91	\$ 2,534.46
Total de Percepciones	\$ 57,567.22	\$ 4,187.11	\$ 53,380.11

De lo anterior, este trabajador obtendrá por su indemnización y finiquito respectivamente un importe de \$53,795.85 y \$3,771.37, dando un total de \$57,567.22; del cual hay que retenerle la parte de I.S.R. correspondiente, siendo este importe de \$4,187.11; \$2,950.20 por indemnización y \$1,236.91 por finiquito; teniendo derecho a recibir este trabajador un importe neto de \$53,380.11.

CONCLUSIONES.

Con la realización de este caso práctico se puede observar, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), que cuando un trabajador es separado de su trabajo injustificadamente, el patrón lo tiene que indemnizar con el importe de tres meses de salario, así como por veinte días de trabajo por año de servicio, en el caso de no ser reinstalado en su trabajo. También se le tiene que pagar la prima de antigüedad correspondiente a doce días de salario por año de servicio laborado.

Por otra parte tiene derecho a recibir su finiquito, el cual consiste en el pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo por la parte proporcional que se le adeude, de acuerdo a la misma Ley.

Por otra parte, el patrón debe realizar las retenciones de impuestos que de acuerdo a la Ley del Impuesto Sobre la Renta le correspondan al trabajador, las cuales se determinan de acuerdo a los ingresos gravados obtenidos por el trabajador, por los conceptos ya señalados.

RECOMENDACIONES.

Es importante que tanto los patrones como los trabajadores tengan en cuenta cuáles son las causas por las que se puede dar la rescisión de la relación laboral.

Es importante también, que el patrón conozca cuándo aplica el pago de indemnización al trabajador, así como las partidas que lo integran. De igual manera, es necesario al término de la relación laboral, que el patrón pague la parte correspondiente al finiquito e indemnización que le corresponde al trabajador, de acuerdo a las leyes que para este efecto apliquen.

BIBLIOGRAFIA.

1.- Fisco Agenda 2011

Ediciones Fiscales ISEF, S.A.

Cuadragésima segunda edición, Enero 2011.

2. Ley Federal del Trabajo.

Disponible en:

<http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123/>

3.- Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Disponible en:

<http://www.cem.itesm.mx/derecho/nlegislacion/federal/91/index.html>