



---

---

Noviembre 2015 Comisión Fiscal

---

---

**C.P.C. y M. I. Javier  
Pérez López  
Presidente Consejo  
Directivo**

---

---

## **“DESPIDO, FINIQUITOS Y LIQUIDACIONES LABORALES”**

---

---

**C.P.C. y M.I. Oliver  
Murillo y García  
Vicepresidente  
General**

### **ANTECEDENTES**

Cuando se inicia una relación laboral existen dos partes que la integran, un trabajador y un patrón, cuya relación genera derechos y obligaciones<sup>1</sup> para ambas partes, unas ya existentes y obligatorias en las leyes de la materia, y por otro lado, las que se acuerden necesarias para la realización del contrato laboral, estas deberán de ser respetadas por ambas partes, salvo en contrario el resultado será la terminación anticipada de la relación laboral, con sus consecuencias económicas y jurídicas, como lo señala la LFT.

**C.P.C. Rubén  
Plascencia Arreola  
Vicepresidente de  
Calidad**

También puede verse terminada dicha relación laboral cuando así lo resuelva la autoridad competente, cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofenda a la sociedad.

**C.P.C. y M. I. Felipe  
de Jesús Arias Rivas  
Vicepresidente de  
Asuntos Fiscales**

### **MARCO JURÍDICO**

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (CPEUM)  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT)  
LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA (LISR)  
CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION (CFF)  
REGLAMENTO LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA (RLISR)  
CODIGO CIVIL FEDERAL (CCF)

**“Por una contaduría  
Pública con Excelencia  
y Nacionalista”**

### **INTRODUCCIÓN**

El trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.



No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícito<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Artículo 132 y 134 LFT

<sup>2</sup> Artículo 3 y 4 LFT

## DESARROLLO

La Ley Federal del Trabajo describe al trabajador<sup>3</sup> como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Por lo tanto las características del trabajador son:

- a).- Debe ser persona física
- b).- Debe prestar el servicio en forma personal y no a través de otra persona.
- c).- La prestación del servicio debe ser en forma subordinada.

El concepto de subordinación no se define en la ley, sin embargo la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), en tesis de jurisprudencia, define el concepto de subordinación en los términos siguientes:

**SUBORDINACIÓN CONCEPTO DE.** Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el Art. 134, Fracción III, de la Ley Federal del Trabajo en 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajos en todo lo concerniente al trabajo.

**Tesis de jurisprudencia 297**, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Séptima época, Quinta parte.

**Fuente** Semanario Judicial de la Federación Parte: XIV-septiembre, Tesis: V. 2o. 169 L, pág. 440.

Para identificar de manera más clara la subordinación existen tres elementos básicos:

- a).- Lugar
- b).- Tiempo
- c).- Forma

¿Dónde ?	En el lugar donde lo establezca el patrón
¿En cuánto tiempo?	En el plazo que indique el patrón
¿De qué forma o manera?	De acuerdo con las instrucciones y requisitos que marque el patrón.

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Artículo 8 LFT

<sup>4</sup> Artículo 10 LFT

El contrato de trabajo o relación laboral es aquella por el cual una persona física (trabajador), compromete su trabajo personal a favor de otra persona física o jurídica (patrón), por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios mediante el pago de un salario<sup>5</sup>.

La LFT prevé que en cualquier momento, el trabajador o el patrón pueden dar por terminada la relación de trabajo, es decir, rescindirla, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad para ambas partes.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo<sup>6</sup>:

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

Existen dos maneras en que se pueden dar por terminada una relación laboral

a).- Cuando el trabajador pretenda terminarla:

- I.- Por convenir a sus intereses particulares, (lo que procede es un pago por finiquito).
- II.- Sin responsabilidad para el trabajador por las causales del Artículo 50 LFT, (lo que procede es un pago por indemnización).

La renuncia, no existe una acepción sobre esta figura en ningún ordenamiento legal sin embargo al estar reconocida la libertad laboral a nivel constitucional y por la propia LFT, se infiere que los subordinados pueden cortar el vínculo jurídico entablado con la parte patronal cuando así convenga a sus intereses.

Por ello se dice que la renuncia es la manifestación unilateral, libre, voluntaria y expresa del trabajador de no continuar con la prestación de sus servicios a un patrón

b).- Cuando el patrón sea quien pretende, se da la figura jurídica de rescisión de trabajo por:

- I.- Despido justificado causales Artículo 47 LFT.
- II.- Despido injustificado dar por terminada anticipadamente la relación de trabajo.

El Artículo 123 en su apartado A fracciones XXI y XXII de nuestra Constitución, menciona el derecho que tienen los trabajadores a ser indemnizados, por la terminación de la relación de trabajo.

---

<sup>5</sup> Artículo 20 LFT

<sup>6</sup> Artículo 53 LFT

Si el Trabajador es quien desea terminar la relación laboral, el patrón estará obligado solamente a entregarle lo que se llama sus alcances por renuncia, el patrón formulará un finiquito que como su nombre lo indica, son las cantidades mínimas que recibirá el trabajador por la terminación laboral, constituye el fin de sus cuentas, es la certificación que se da para que conste estar ajustado y satisfecho el alcance que resulta de ellas.

Así que para dar plena validez al término de las relaciones laborales por mutuo consentimiento es necesario realizar las siguientes formalidades:

- 1.- Obtener la renuncia autógrafa del trabajador;
- 2.- Realizar la constancia del finiquito de las prestaciones y
- 3.- Tener el convenio formalizado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje<sup>7</sup>.

Dicho finiquito se integra con los conceptos siguientes:

- 1.- Salarios devengados y no pagados a la fecha en que finaliza la relación laboral
- 2.- Parte proporcional de aguinaldo<sup>8</sup>
- 3.- Parte proporcional de vacaciones<sup>9</sup>
- 4.- Parte proporcional de prima vacacional<sup>10</sup>
- 5.- Prima de Antigüedad si procede<sup>11</sup>
- 6.- Otras prestaciones que estuvieran contempladas en el contrato individual, colectivo de trabajo o contrato ley.

### **Rescisión de las relaciones de trabajo**

Si el patrón es quien decide terminar la relación laboral, se tiene que analizar dos supuestos:

a).- Despido justificado sin responsabilidad para el patrón.<sup>12</sup>

I.- Que exista causa determinada en la Ley.

II.- Que se entregue aviso de despido.

Requisitos del aviso:

- a).- Aviso por escrito
- b).- Fecha y causa:
  - ◆ Detallando de manera clara, el modo, el tiempo y el lugar de los hechos ocurridos.
- c).- Testigo de los hechos.
  - ◆ El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

---

<sup>7</sup> Artículo 33 Último párrafo, LFT

<sup>8</sup> Artículo 82, 87, Último párrafo LFT

<sup>9</sup> Artículo 79, Último párrafo, 82 LFT

<sup>10</sup> Artículo 82 LFT

<sup>11</sup> Artículo 162, 485 Y 486 LFT

<sup>12</sup> Artículo 47 LFT

- ◆ La falta del aviso por parte del patrón al trabajador o a la Junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado y el patrón deberá reinstalarlo o indemnizado en términos del artículo 50 LFT.

III.- Que se acrediten en juicio.

b).- Despido injustificado con responsabilidad para el patrón.

I.- Se carece de causa legal.

II.- No se cumple con los requisitos formales.

III.- No se puede acreditar en juicio los hechos.

Un despido injustificado otorga al trabajador dos acciones a ejercitar, la reinstalación o la indemnización.

Cuando se da la figura de una rescisión injustificada se deberá de pagar una liquidación que incluirá lo mencionado en el finiquito, más los conceptos de indemnización:

- Indemnización constitucional, de 3 meses de salario<sup>13</sup>
- Indemnización legal 20 días por año<sup>14</sup> (cuando el trabajador solicita la reinstalación)
- Prima de antigüedad<sup>15</sup>
- Gratificación por separación (El patrón la proporciona en agradecimiento de haber laborado con él si lo cree prudente)
- Salarios vencidos en caso de laudo<sup>16</sup> (sentencia judicial)

El salario para estos efectos de indemnizaciones<sup>17</sup> se integra, por los pagos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El 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.

Las indemnizaciones debidas a los trabajadores tienen preferencia sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y a favor del IMSS, sobre todos los bienes del patrón<sup>18</sup>.

Los beneficiarios del trabajador fallecido, tendrán derecho a las prestaciones e indemnizaciones pendientes sin necesidad de juicio sucesorio<sup>19</sup>

Dependiendo de la causa que motivó la terminación de la relación, el empleador efectuará los pagos que correspondan conforme a lo siguiente:

---

<sup>13</sup> Artículo 48, 84, 89 y 157 LFT, 123 Fracciones XXI y XXII de la CPEUM.

<sup>14</sup> Artículo 50 Fracción II y III, 89 LFT

<sup>15</sup> Artículo 162, 486 LFT

<sup>16</sup> Artículo 48 LFT

<sup>17</sup> Artículo 84 LFT

<sup>18</sup> Artículo 113 y 114 LFT

<sup>19</sup> Artículo 115 LFT

Supuesto	Finiquito <sup>(1)</sup>	Indemnización		Prima de antigüedad <sup>(3)</sup>	Gratificación por invalidez <sup>(4)</sup>	Salarios vencidos <sup>(5)</sup>
		Constitucional (Tres meses de salario)	Por negativa de reinstalación <sup>(2)</sup>			
Renuncia voluntaria	Sí			Sí		
Despido injustificado	Sí	Sí	Sí	Sí		Sí
El trabajador rescinde la relación por causa imputable al patrón (art. 51, LFT)	Sí	Sí	Sí	Sí		
Despido justificado sin responsabilidad para el patrón	Sí			Sí		
Terminación natural del contrato por obra o tiempo determinado	Sí					
Incapacidad permanente total del trabajador por accidente o enfermedad de trabajo <sup>(6)</sup>	Sí			Sí		
Invalidez del trabajador por enfermedad general	Sí			Sí	Sí	
Muerte <sup>(6)</sup>	Sí			Sí		

**Notas:**

<sup>(1)</sup> Se integra por las partes proporcionales de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y otros pagos generados por el trabajador durante el tiempo en que laboró y que no han sido cubiertos al momento de la separación (arts. 79, 80 y 87, LFT)

<sup>(2)</sup> Procede cuando el trabajador hubiere demandado al patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reinstalación y éste no la hubiera concedido. El monto a cubrir dependerá de si el contrato se celebró por tiempo:

Indeterminado: 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados

Determinado con duración:

Menor a un año: equivalente a los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados

Mayor a un año: importe de los salarios de seis meses por el primer año de servicios, más 20 días de salario por cada uno de los años siguientes

Si el trabajador es quien rescinde la relación por causa imputable al patrón, no se demanda la reinstalación y en todos los casos paga la indemnización

<sup>(3)</sup> Se pagará a los trabajadores de planta (contratados por tiempo indeterminado) que se separen voluntariamente de su empleo, siempre y cuando hubieran cumplido cuando menos 15 años de servicios al momento de su retiro. También a quienes sean separados de su empleo por causa justificada o injustificada y en el caso de muerte o invalidez del trabajador, sin importar su antigüedad (arts. 54 y 162, LFT)

(4) Se cubre en aquellos casos en que el trabajador opte por terminar con la relación laboral. El monto de la gratificación será por el equivalente a un mes de salario (art. 54 LFT)

(5) Si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses. Si al término de los 12 meses no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se le cubrirán también los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago

(6) Cuando la incapacidad o muerte del trabajador sea consecuencia de un riesgo de trabajo, y el patrón no lo hubiera inscrito al IMSS, deberá pagar las indemnizaciones a que se refiere el Título de Riesgos de Trabajo de la LFT, y en su caso, los capitales constitutivos que le imponga el Instituto.

IDC. (OCTUBRE 22, 2014). COSTOS DE RETIRO DE UN COLABORADOR. NOVIEMBRE 09, 2015, de IDC ONLINE Sitio web: <http://idc.am/n000JVZ>

La LFT señala en su artículo 1006, el que presente documentos o testigos falsos se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años y multa de 125 a 1900 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba el trabajador en una semana

### **IMPUESTO SOBRE LA RENTA, SOBRE PAGO DE FINIQUITOS Y LIQUIDACIONES LABORALES**

Existen dos formas de identificar la terminación del vínculo laboral:

- 1.- Finiquito
- 2.- Liquidación

No son sinónimos entre sí por lo cual para realizar el cálculo del ISR de cada uno se deberán de tomar en cuenta cuatro aspectos fundamentales:

- a).- Exenciones sobre finiquitos Art. 93 LISR
- b).- Exenciones sobre indemnizaciones Art. 93 fracción XIII LISR
- c).- Retención de ISR sobre finiquito, art. 96 LISR
- d).- Retención de ISR sobre liquidación art. 96 fracción VI LISR

Analizaremos en el siguiente caso práctico:

La Empresa X, SA DE CV, tiene en su nomina al trabajador:

Nombre	Sergio Garcia Solís
Contrato de Trabajo	Indeterminado
Fecha de ingreso	01 de Febrero de 2015
Salario diario	\$ 250.00
Salario diario integrado	\$ 261.30
Prestaciones	Mínimas que marca LFT
Fecha de término de relación laboral	15 de octubre de 2015
Días trabajados	257
Salario mínimo	\$ 70.10

### 1er. Caso: Termina relación laboral con consentimiento mutuo:

El día 10 de octubre de 2015, el trabajador, le comunica a su patrón, que su último día de trabajo para laborar con el por convenir a sus intereses personales será el día 15 de octubre, a lo cual le solicita su finiquito, por la terminación de la relación laboral.

Se realiza el cálculo de sus pagos correspondientes, quedando de la siguiente manera para realizar el cálculo del impuesto sobre la renta correspondiente:

Concepto	Total	Gravado	Exento
Pago de sueldo 1-15	\$ 3,750.00	\$ 3,750.00	
Parte proporcional de aguinaldo	\$ 2,640.41	\$ 537.41	\$ 2,103.00
Parte proporcional de vacaciones	\$ 1,056.16	\$ 1,056.16	\$ -
Prima vacacional correspondiente	\$ 264.04		\$ 264.04
<b>Total pagado</b>	<b>\$ 7,710.61</b>	<b>\$ 5,343.57</b>	<b>\$ 2,367.04</b>

#### Calculo con tarifa Artículo 96 LISR

Ingreso mensual percibido	\$ 7,710.61
menos Ingreso exento percibido	\$ 2,367.04
igual Ingreso gravado percibido	\$ 5,343.57
Aplicación tarifa mensual	
igual ISR por salarios a pagar	\$ 370.53

Ingresos totales	\$ 7,710.61
menos ingresos exentos	\$ 2,367.04
total ingresos gravados	\$ 5,343.57
y base del ISR	
menos Limite inferior	\$ 4,210.42
igual excedente Limite Inferior	\$ 1,133.15
% sobre excedente	10.88%
igual Impuesto marginal	\$ 123.29
mas cuota fija	\$ 247.24
igual ISR determinado	\$ 370.53

### 2do. Caso: Termina relación laboral con despido justificado:

Patrón y trabajador están de acuerdo, mismo cálculo que en el primer caso, mas pago por prima de antigüedad proporcional al tiempo trabajado.



Concepto	Total	Gravado	Exento
Pago de sueldo 1-15	\$ 3,750.00	\$ 3,750.00	
Parte proporcional de aguinaldo	\$ 2,640.41	\$ 537.41	\$ 2,103.00
Parte proporcional de vacaciones	\$ 1,056.16	\$ 1,056.16	
Prima vacacional correspondiente	\$ 264.04		\$ 264.04
Prima de antigüedad	\$ 1,682.40		\$ 1,682.40
<b>Total pagado</b>	<b>\$ 9,393.01</b>	<b>\$ 5,343.57</b>	<b>\$ 4,049.44</b>

Calculo con tarifa Artículo 96 LISR

Ingreso mensual percibido	\$ 9,393.01
menos Ingreso exento percibido	\$ 4,049.44
igual Ingreso gravado percibido	\$ 5,343.57
Aplicación tarifa mensual	
igual ISR por salarios a pagar	\$ 370.53

Ingresos mensual	\$ 9,393.01
menos ingresos exentos	\$ 4,049.44
total ingresos gravados	\$ 5,343.57
y base del ISR	
menos Limite inferior	\$ 4,210.42
igual excedente Limite Inferior	\$ 1,133.15
% sobre excedente	10.88%
igual Impuesto marginal	\$ 123.29
mas cuota fija	\$ 247.24
igual ISR determinado	\$ 370.53

3er. Caso: Termina relación laboral con despido injustificado,

El trabajador no está de acuerdo con la decisión del patrón en terminar la relación laboral decide ir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para presentar una demanda para su reinstalación.

**“Solo para efecto del ejemplo ponemos que la resolución del laudo fue después de 2 años”** de presentada la demanda siendo la fecha de resolución 01 de Diciembre de 2017, negando el patrón la reinstalación y pagando los importes señalados en la LFT.

Concepto	Total	Gravado	Exento
Pago de sueldo 1-15 Octubre 2015	\$ 3,750.00	\$ 3,750.00	
Parte proporcional de aguinaldo por tiempo laborado	\$ 2,640.41	\$ 537.41	\$ 2,103.00
Parte proporcional de vacaciones por tiempo laborado	\$ 1,056.16	\$ 1,056.16	\$ -
Prima vacacional correspondiente por tiempo laborado	\$ 264.04		\$ 264.04
Prima de antigüedad por despido injustificado	\$ 1,682.40	\$ 1,682.40	
Indemnización constitucional tres meses salario	\$ 22,500.00	\$ 16,191.00	\$ 6,309.00
Indemnización por negativa de reinstalación	\$ 5,000.00	\$ 5,000.00	
Pago de salarios caídos	\$ 91,250.00	\$ 91,250.00	
Intereses por salarios vencidos	\$ 31,500.00	\$ 31,500.00	
<b>Suma de pagos</b>	<b>\$ 159,643.01</b>	<b>\$ 150,966.97</b>	<b>\$ 8,676.04</b>
(-) ISR a pagar	\$ 12,288.71		
Total de importe a pagar	<b>\$ 147,354.30</b>		

Calculo de prima de antigüedad por despido injustificado	
SMG	\$ 70.10
por dos	2
igual base para pago de prima	\$ 140.20
por días a pagar de prima antigüedad	12
igual resultado	\$ 1,682.40
por año completo de servicio	1
igual a prima de antigüedad a pagar	\$ 1,682.40

Indemnización de tres meses de salario	
Salario diario	\$ 250.00
días señalados	90
indemnización constitucional	\$ 22,500.00

Indemnización por negativa de reinstalación	
Salario diario	\$ 250.00
días señalados	20
indemnización constitucional	\$ 5,000.00
por años completos de servicio	1
indemnización por negativa de reinstalación	\$ 5,000.00

Pago de salarios caídos	
Salario diario	\$ 250.00
por días señalados	365
igual pago de salarios caídos 12 meses	\$ 91,250.00

Calculo de intereses por salarios vencidos	
Salario mensual	\$ 7,500.00
por 15 meses	15
igual al monto para el pago de intereses	\$ 112,500.00
por tasa de intereses causados	28%
igual intereses por pagar	\$ 31,500.00

Tasa mensual de intereses	2%
Numero de meses de mora	
Octubre 2016 a diciembre 2017	14
igual tasa de intereses causados	28%

Exento de indemnizaciones	
salario mínimo	\$ 70.10
por 90 días	90
monto exento de indemnizaciones	\$ 6,309.00
por años de servicio	1
total de exentos de indemnizaciones	\$ 6,309.00

Calculo de ISR de pagos por separación	
Articulo 96 fracción VI	
1ER PASO Determinación de la tasa aplicable a los ingresos	
ISR del último sueldo mensual ordinario	\$ 610.30
Ultimo sueldo mensual ordinario	\$ 7,500.00
Resultado	0.08137333
por cien	8.137333
% aplicable a los ingresos gravados	8.14%
2DO PASO Determinación del ISR a retener	
Total de ingresos gravados por pagos por separación	\$ 150,966.97
(X) % aplicable ingresos gravados (1er paso)	8.14%
(=) ISR a retener	\$ 12,288.71

Ingresos mensual	\$ 7,500.00
menos ingresos exentos	\$ -
total ingresos gravados	\$ 7,500.00
menos Limite inferior	\$ 7,399.43
igual excedente Limite Inferior	\$ 100.57
% sobre excedente	16.00%
igual Impuesto marginal	\$ 16.09
mas cuota fija	\$ 594.21
igual ISR determinado	\$ 610.30

El cálculo de la retención de ISR aquí presentado se realizó conforme a lo establecido en LISR, se puede realizar como opción en lo establecido en el artículo 163, RLISR.

Los laudos deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al día en que surta efectos la notificación. Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento<sup>20</sup>.

Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse<sup>21</sup>. Por ejemplo los importes a pagar son menos impuestos a retener.

En caso de no retener impuestos sobre el pago de una indemnización, el patrón es quien absorbe las cantidades, para enterarlas.

En caso de no cumplir el patrón en los 15 días, al pago señalado, procederá la Junta de Conciliación y Arbitraje, al requerimiento y embargo respectivo<sup>22</sup>

Las obligaciones en el ámbito laboral y fiscal son diferentes, pero se deben de cumplir, como lo es el de expedir un cfdi del pago realizado al trabajador, en caso de no expedirlo la empresa se hace acreedora a una multa<sup>23</sup>.

## **CONCLUSIÓN**

Para generar estabilidad jurídica laboral para el trabajador y el patrón, debe cumplirse cabalmente con las disposiciones legales en materia laboral a través de un contrato fundado y motivado en las distintas obligaciones y derechos de los patrones y trabajadores que la Ley Federal de Trabajo les otorga y que den por resultado una relación laboral estable y en armonía que permita que cuando se dé el caso de que alguna de las partes decida retirarse o rescindir el contrato esta sea apegada a derecho.

## **ACLARACIÓN**

El contenido del presente estudio, corresponde ilustrativamente a la opinión de los miembros de la Comisión Fiscal del Colegio de Contadores Públicos Universidad de Guadalajara, A. C. y su objetivo es única y exclusivamente el dar a conocer al lector dicha opinión, sin que con ella se pretenda orientar, influir o bien coadyuvar en forma alguna con el interés particular del interesado.

## **ELABORADO POR LA COMISIÓN FISCAL:**

<b>PRESIDENTE:</b>	C.P.C., M.I. Y ABOGADO FELIPE DE JESÚS ARIAS RIVAS
<b>VICEPRESIDENTE:</b>	C.P.C. HELIODORO ALBERTO REYNOSO MENDOZA
<b>SECRETARIO:</b>	C.P.C. Y M.I. CELIA EDITH VELEZ GÓMEZ
	C.P.C. RUBEN PLASCENCIA ARREOLA
	C.P.C. Y M.I. JAVIER PÉREZ LÓPEZ
	C.P.C. Y M.I. OLIVER MURILLO Y GARCÍA
	C.P.C. RAMÓN MACÍAS REYNOSO
	C.P.C. MA. DE LOURDES DE LA CRUZ PÉREZ
	L.D. ALEJANDRO IVAN RODRIGUEZ MANZANO
	C.P.C. Y ABOGADO JUAN VILLASEÑOR GUDIÑO.

---

<sup>20</sup> Artículo 945 LFT

<sup>21</sup> Artículo 846 LFT

<sup>22</sup> Artículo 950 LFT

<sup>23</sup> Artículo 83, Fracción VII, Artículo 84 Fracción IV CFF

