

TUTORIA PSICOFISCAL SC

DESPACHO CONTABLE, FISCAL, JURÍDICO, SERVICIOS PSICOLOGICOS,
VENTA Y ASESORIA DE SISTEMAS INFORMATICOS.

23/02/2024

CELESTE BELEN ORTIZ NUÑEZ

FINIQUITO

El finiquito es el pago de las prestaciones no disfrutadas que se entrega al trabajador al término de la relación laboral con el patrón. Hablamos de conceptos que, si bien se han ido devengando por parte del trabajador, la obligación de liquidarlos de forma efectiva tiene lugar en una fecha posterior; En eso consiste el finiquito a grandes rasgos. Este mismo puede efectuarse de manera privada o ante la Junta de conciliación y Arbitraje correspondiente, para mayor legalidad, precisión del cálculo y conocimiento del trabajador.



A continuación, se enlistan los casos que ameritan el pago de Finiquito:

- Por renuncia voluntaria, según lo marca el artículo 53 Fracción I de la LFT.
- Por finalización de contrato por tiempo definido.
- Por despido justificado como lo establece el artículo 47 de la LFT.
- Por invalidez del empleado por enfermedad.
- Por muerte del trabajador.

- Horas extras laboradas que no se le hayan pagado al trabajador.
- Otras prestaciones laborales como comisiones o bonos, vales de despensa, etc., pagados de manera proporcional.

Como bien se comento antes, el finiquito es el pago de las prestaciones no disfrutadas y deberá contener el cálculo de los siguientes conceptos:

- Salario devengado o días laborados y que no se encuentren pagados al término de la relación de trabajo.
- Proporcional de aguinaldo, quince días de salario o su proporcional.
- Proporcional de vacaciones, mínimo 12 días desde el primer año de trabajo laborado, o los que le correspondan según por Ley.
- Proporcional de prima vacacional, calculado con base en el 25% del salario diario y multiplicado por los días de vacaciones, donde el mínimo de días es 12 y posteriormente irán aumentando cada año hasta llegar al tope de la Ley Federal del Trabajo.
- Prima de antigüedad, según el caso, ya que se aplica solo si el trabajador llevaba laborando más de 15 años, con una equivalencia de 12 días de salario por año laborado.

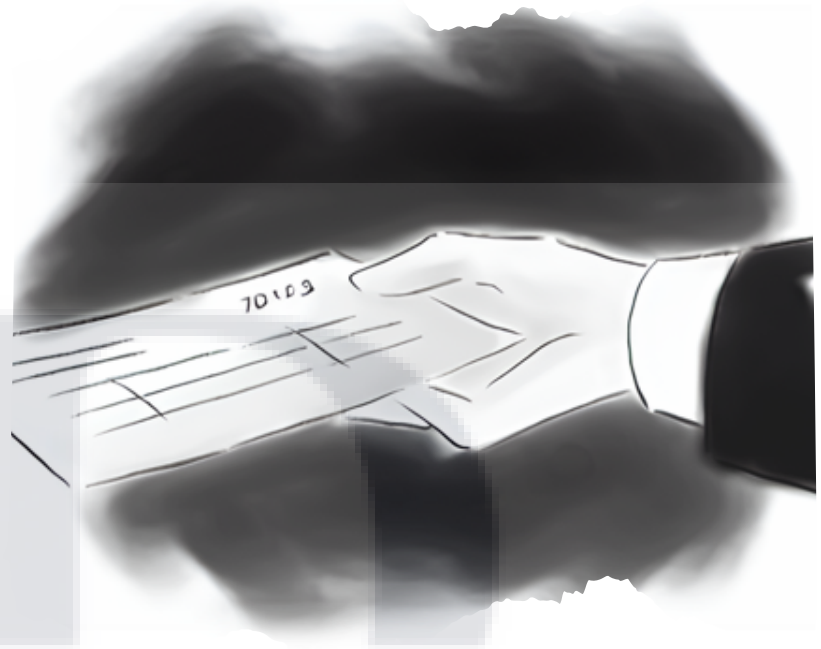
PSICOFISCAL

¿CÓMO PUEDO COBRAR (EN CASO DEL EMPLEADO) O EFECTUAR EL PAGO DE FINIQUITO?

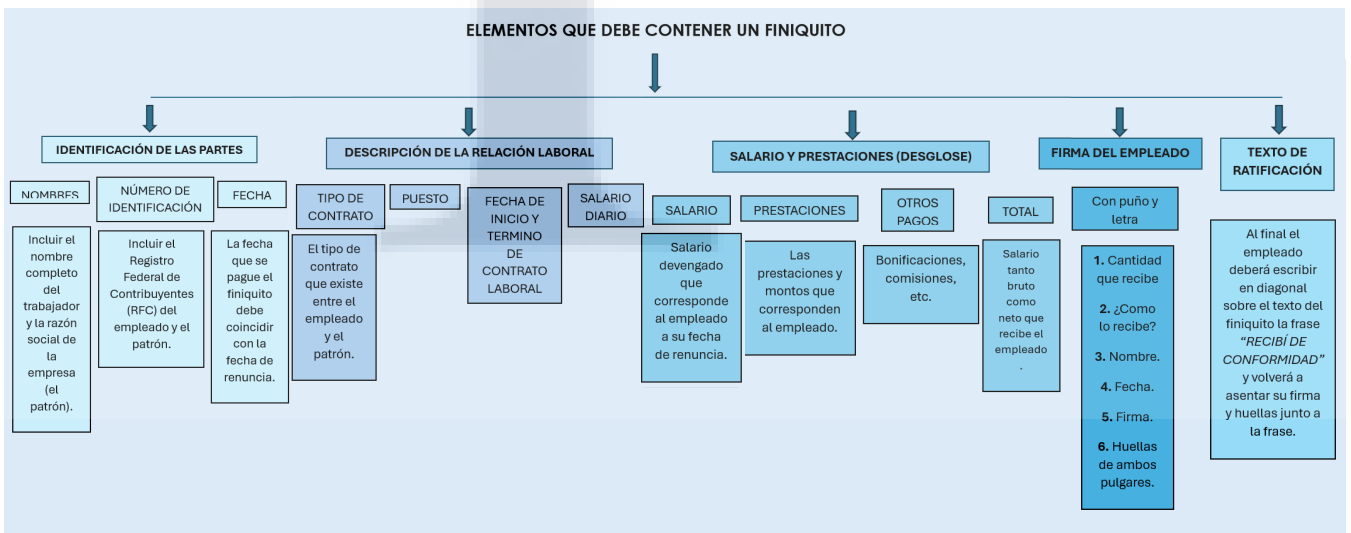
El pago de finiquito se puede cobrar de varias maneras, ya sea por cheque, transferencia bancaria o efectivo;

Este punto lo acordará el Patrón y el trabajador

Al momento de efectuar el pago de finiquito deberá ir acompañado de un documento que explique a detalle y se desglosen todos los conceptos que se calculen, justificando la cantidad de finiquito que el patrón le ofrece al trabajador, es por ello que a continuación presento un mapa conceptual, que detalla los elementos que debe contener un documento de finiquito:



POSTCOFISCAL



Ahora bien, realizar el pago de finiquito, se aconseja que se haga al momento de la renuncia para que no se suscite una situación legal a futuro, pero ¿QUÉ PASA SI NO REALIZAS (COMO PATRÓN) O RECIBES (COMO TRABAJADOR) EL PAGO DE FINIQUITO EN ESE MOMENTO?

Las partes pueden celebrar un convenio en donde se estipule un plazo de tiempo para que el Patrón efectúe el pago de finiquito correspondiente al trabajador.



Pero es importante que estés enterado que, el derecho para exigir dicho pago PRESCRIBE, y a continuación te lo explico con el siguiente argumento derivado de la tesis Localizable en el Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis IV.40.T.5 L (10a.), Tesis Aislada, Materia Laboral, Registro 2013620, 3 de febrero de 2017.

Los tribunales recientemente concluyeron que la prescripción prevista en el numeral 516 de la Ley Federal del Trabajo, en lo referente a las acciones de trabajo que prescriben en un año, comienza desde el día siguiente en que la obligación sea exigible; esto es, se contabiliza a partir de la fecha en que se signa el convenio finiquito, sin que pueda servir como parámetro el último día laborado, pues el derecho al reclamo nace a partir de la celebración de dicho pacto.

Ello es así porque en ese documento es en donde las partes acuerdan y reconocen expresamente que su deseo es dar por terminado el lazo que los une.

Es por ello que, hay que estar muy pendiente de la fecha de este documento

A continuación, te explico los conceptos con los cuales se realiza un cálculo de finiquito:

Los tres conceptos de pago de un finiquito que no deben faltar, sin importar que tipo de finiquito sea:

VACACIONES: El derecho al descanso se establece en los **artículos 76** de la LFT. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, **todo trabajador tiene derecho** a disfrutar de un período de vacaciones y así mismo percibiendo su salario ordinario en dicho periodo, después de cumplir un año de servicios continuos en una empresa.

Este período de vacaciones debe ser de doce días como mínimo, a raíz de la reforma laboral al artículo 76 publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el día veintisiete de diciembre de dos mil veintidós y que entró en vigor el primero de enero del dos mil veintitrés. Sin embargo, el tiempo de vacaciones aumenta proporcionalmente conforme el trabajador acumula más años de servicio. Aumentando dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicio; a partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.

A su vez, el artículo 79 párrafo segundo de la LFT, menciona que, si la relación de trabajo termina antes de que cumpla el año de servicio, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Como se mencionó anteriormente, el trabajador tiene derecho a recibir su salario completo durante el período vacacional. Ahora bien, el periodo de vacaciones debe ser acordado entre el patrón y el trabajador, de acuerdo con lo que establezca el contrato individual de trabajo. Las vacaciones jamás se deberán de compensar con remuneración alguna, es decir se tiene que otorgar el periodo a disfrutar.

PRIMA VACACIONAL: La prima vacacional se establece en el artículo 80 de LFT y se trata de un ingreso adicional o extraordinario que los patrones, ya sea persona física o moral, abonan a los trabajadores para el disfrute de las vacaciones. Asimismo, cabe indicar, que el derecho a la prima vacacional lo tienen aquellos trabajadores que tienen, al menos, un año trabajado en alguna empresa o negocio.

Así en el **artículo 80** se indica que los trabajadores tienen derecho a una prima no menor al 25% sobre los salarios correspondientes durante el periodo de vacaciones.

Esta prestación obligatoria para los patrones se establece con el objetivo de que los trabajadores disfruten de un adecuado periodo de vacaciones.

Además, se debe tomar en cuenta que la prima vacacional es un ingreso extraordinario que se brinda a los trabajadores como complemento, es decir, que el patrón deberá cubrir el salario ordinario que normalmente perciben incluso durante sus días de vacaciones.

AGUINALDO: El aguinaldo se establece en el artículo 87 de la LFT, y menciona que, todos los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, y será equivalente a quince días de salario, por lo menos; a los trabajadores que no han cumplido el año de servicios se les pagará el proporcional de sus días laborados; es decir que al momento de rescindir un contrato laboral se le deberá pagar dentro de su finiquito el proporcional de su aguinaldo conforme a sus días laborados, sin importar cuantos hayan sido.

Independientemente del pago de estos tres conceptos, es importante recordar que existen varios casos que ameritan el pago de finiquito, y cada caso varía al momento de ser calculado ya que cada uno lleva distintos conceptos de pago, es por ello que lo primero que se debe hacer al realizar un cálculo de finiquito es identificar qué tipo de finiquito le corresponde al trabajador, los cuales ya se han enlistado al inicio del artículo.

Ahora bien, una vez que ya has identificado todos los conceptos acordes al tipo de finiquito, debes saber que sobre este se aplican las deducciones que procedan. El artículo 94 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR) hace referencia a que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, **los salarios** y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. **Por lo que los días laborados que no se encuentren pagados al término del contrato, serán gravados de ISR.**

De acuerdo con el artículo 93 de la Ley de ISR, quedan exentos los montos correspondientes a lo siguiente:

- **Prima vacacional:** hasta una cuantía equivalente a 15 días de Unidad de Medida y Actualización (UMA)
- **Aguinaldo:** por un monto de 30 días de UMA
- **Prima de antigüedad:** hasta un máximo de 90 días

Una vez calculada la diferencia entre la totalidad de las percepciones y los montos exentos serán las cantidades que gravarán ISR conforme a las tarifas del artículo 96 de la Ley de Impuesto sobre la Renta.

RECOMENDACIONES:

Inmediatamente después de un despido sea justificado o injustificado, siempre debe buscarse asesoría legal para conocer sus derechos laborales.

En conclusión, se tiene que el finiquito es el pago que se efectúa al término de la relación laboral patrón-trabajador, y que se encuentra integrado por días laborados que no se encuentren pagados, aguinaldo o su proporcional, vacaciones o su proporcional, prima vacacional o su proporcional, prima de antigüedad con base en los años laborados, y diversas prestaciones como utilidades, bonos, comisiones, etc. Por parte de las horas extras laboradas, en caso de no haber sido pagadas, será obligación del trabajador la carga probatoria durante el momento procesal oportuno.