



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN



N=26
Ejer

"IMPUESTOS FEDERALES. TRATAMIENTO FISCAL
DE LA TERMINACION DE LAS RELACIONES
LABORALES"

TRABAJO DE SEMINARIO
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN CONTADURIA
P R E S E N T A I
MONICA CHAVEZ FRAGOSO

ASESOR: C.P. ROMEO RUIZ RUIZ

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEXICO

1994

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

ASUNTO: OFICIO DE TERMINACION
DE LA PRUEBA ESCRITA.

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLAN
PRESENTE

ATN: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la F.E.S.-C.

Con base en los art. 19 y 20 del Reglamento General de Exámenes, informo a ud., que ha sido
concluido el trabajo De Seminario: Impuestos Federales, Tratamiento Fiscal
de la Terminación de las Relaciones Laborales.

que presenta la pasante: Mónica Chávez Fragoso
con número de cuenta: 8539581-5 para obtener el TITULO de:
Licenciada en Contaduría.

Bajo mi asesoría, cubriendo los requisitos académicos.

ATENTAMENTE

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 30 de Noviembre de 1994.

NOMBRE Y FIRMA DEL ASESOR
C.P. Romeo Ruiz Ruiz.

U. N. C. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

Va. Bo.
DEPARTAMENTO DE EXAMENES
PROFESIONALES

A MIS PADRES

MARTHA FRAGOSO

JOSE CHAVEZ

Por sus sacrificios y esfuerzos.
Por mi existencia y formación profesional.
Por su cariño, apoyo y comprensión
que siempre me han brindado
y me ayudaron a lograr esta meta.

A MIS HERMANOS

DANIEL Y MARIO

Porque han estado presentes en cada momento
de mi vida y han compartido mis tristezas y
alegrías.

DE MANERA MUY ESPECIAL

A MI ABUELITA

LUISA PADILLA +

Por su gran cariño.
Y que en donde quiera que se encuentre
comparta conmigo este triunfo.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Por haber tenido el privilegio de cursar mi carrera profesional en ella.

A todos aquellos que me brindaron su cariño y apoyo desinteresado y que contribuyeron a culminar mi carrera profesional.

GRACIAS, DIOS.

I N D I C E

OBJETIVO

HIPOTESIS

INTRODUCCION

CAPITULO 1 ASPECTOS GENERALES

	PAGINA
1.1 Relación laboral.....	01
1.2 Causas por las que pueden separarse los trabajadores de su empleo.....	09
1.3 Concepto de finiquito e indemnización...	14
1.4 Aspectos generales de la Renuncia.....	15
1.5 Aspectos generales del Despido.....	16

CAPITULO 2 MARCO JURIDICO

2.1 Fundamentos legales.....	18
2.2 Obligaciones del patrón.....	19
2.3 Obligaciones de los trabajadores.....	23

CAPITULO 3 ASPECTOS FISCALES.

3.1 Remuneraciones por cubrir.....	24
3.2 Ingresos exentos para el trabajador.....	29
3.3 Deducibilidad del pago.....	30
3.4 Cálculo del impuesto.....	31

CASOS PRACTICOS

Retiro voluntario aplicando disposiciones de Ley.....	35
Retiro voluntario aplicando disposiciones del Reglamento.....	39
Despido injustificado aplicando disposiciones del Reglamento.....	44

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

Estructurar una fuente de consulta, para todos aquellos que deseen conocer de manera general, los derechos de los trabajadores y las implicaciones fiscales al término de las relaciones laborales; así como la viabilidad de la deducción para el patrón, en las erogaciones realizadas por este concepto.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 1.- Determinar las causas por las que pueden separarse los trabajadores de un empleo.
- 2.- Dar a conocer los derechos que tiene el trabajador al término de una relación laboral.
- 3.- Describir las implicaciones fiscales con motivo de la separación de los trabajadores de su empleo.
- 4.- Analizar la deducibilidad de la erogación realizada, por la terminación de las relaciones laborales.

HIPOTESIS

El conocimiento del tratamiento fiscal de la terminación de las relaciones laborales, ayuda a los profesionistas que se desarrollan en el área de nóminas a manejar más provechosamente sus implicaciones.

Las erogaciones realizadas por la terminación de las relaciones laborales son deducibles para efectos de la Ley del impuesto sobre la renta.

INTRODUCCION

El trabajo humano tiene una gran importancia dentro del proceso de producción de bienes y servicios; es por ello, que debe protegerse a los trabajadores en todo lo referente a la relación de trabajo.

Al presentarse la ruptura de la relación laboral, el derecho del trabajo tiene como finalidad hacer que el hombre que no tiene más capital que su fuerza de trabajo, pueda vivir con la dignidad que le corresponde como ser humano.

Esta investigación intenta ayudar al trabajador a conocer los conceptos a los que tiene derecho al término de la relación laboral, para que los exija en caso de que no le hayan sido proporcionados por el patrón.

Por otra parte, el estudio planteado pretende proporcionar información, que será útil para aquellos profesionistas que laboren en el área de nóminas, sobre como aprovechar mejor los diferentes cálculos referentes a la obligación de los patrones a retener el impuesto sobre la renta, correspondiente a.

erogaciones por terminación de la relación laboral con el personal subordinado.

A través del desarrollo de este trabajo, se describirán las causas por las que pueden separarse los trabajadores de su empleo, y el marco jurídico en el que se encuentran, tanto para la Ley Federal del Trabajo como para la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

CAPITULO 1 ASPECTOS GENERALES.**1.1 RELACION LABORAL**

a) CONCEPTO.- La Ley Federal del Trabajo (LFT) define la relación de trabajo como: "La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".1

b) Elementos para establecer una relación de trabajo

TRABAJO.- "Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".2

TRABAJADOR.- "Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".3

PATRON.- "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".4

SUBORDINACION.- "Significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un poder de obediencia por parte de quien presta el servicio".5

1TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-74a ED.-MEXICO,1994-PORRUA-915 P-

2 IBIDEM

3 IBIDEM

4 IBIDEM

5 IBIDEM

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.- "Es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".⁶

c) NACIMIENTO.- Nace hasta el momento preciso en que se presta el servicio.

d) DURACION.- Puede ser por tiempo indefinido, por tiempo fijo y por obra terminada.

1.2 CAUSAS POR LAS QUE PUEDEN SEPARARSE LOS TRABAJADORES DE SU EMPLEO.

LA L.F.T MENCIONA LAS SIGUIENTES:

A) RESCISION:

"Entendiendo por rescindir, el dejar sin efecto un contrato, obligación, etc., por causa legítima".⁷

La rescisión puede darse por causas atribuibles al trabajador, caso en el cual, estaremos ante lo que se conoce como "despido"; o bien, por causas imputables al patrón. A éste caso se le conoce como "retiro".

El artículo 46 de la L.F.T. nos dice: "El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

6 IBIDEM

7 RALUY POUDEVIDA ANTONIO.- DICCIONARIO PORRUA DE LA LENGUA ESPAÑOLA-32a ED.-MEXICO 1991-PORRUA- 849 P.

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

I.- Engañarlo el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiese recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de las cuales carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar el trabajador sus servicios.

Para poder probar el engaño, se requiere que el patrón lo acredite con las cartas de recomendación que los trabajadores hubieran presentado, al solicitar el empleo y en donde se manifiesten expresamente que poseen las cualidades o capacidades necesarias, para desempeñar el trabajo en cuestión. Si el trabajador no es capaz, con estas cartas se prueba el engaño.

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.

"Por probidad debe entenderse: bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez".⁸

La falta de probidad y honradez puede implicar un conjunto muy variado de posibilidades, como: competencia desleal, vender productos a un precio superior al autorizado, repartir propaganda en horas de trabajo, disponer de dinero ajeno, no rendir cuentas de operaciones realizadas, checar las tarjetas de otro trabajador, retirarse del trabajo antes de la hora fijada, etc.

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

IV.- Cometer el trabajador fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o 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.

⁸ IBIDEM

El patrón que despida con base en esta fracción, tendrá a su cargo una prueba muy difícil, ya que debe acreditar la "imposibilidad" del cumplimiento de la relación laboral.

V.- Ocasionar al 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.

"Al hablar de negligencia entendemos: descuido, omisión, falta de aplicación, desidia, dejadez".⁹

Si un trabajador negligente ocasiona perjuicios graves al patrón, pero su negligencia no es la causa única del perjuicio, el despido resultará injustificado. Un ejemplo claro, lo podemos observar cuando el trabajador no ha recibido la capacitación adecuada, para el desarrollo eficiente de sus actividades.

9 IBIDEM

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

Un ejemplo al respecto, sería el caso del trabajador que fumara en algún lugar en donde existen materiales inflamables.

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 para la empresa.

Los perjuicios se traducen en lo que la empresa deja de ganar, a diferencia de los daños, que son las pérdidas que se producen.

X.- Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 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.

"Enervar se conoce como el debilitamiento de la razón".10

XIV.- La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Hay que aclarar que el simple arresto o detención administrativa del trabajador no implica, por este simple hecho, la posibilidad de la rescisión de su contrato sin responsabilidad patronal.

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

Artículo 51 de la L.F.T. Son causas de rescisión 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 30 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, injuria, malos tratos 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.- 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 inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

B) SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL:

"La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo".¹¹

La suspensión esta caracterizada por que no se disuelve la relación de trabajo, únicamente se

¹¹ DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO-6a. ED.-TOMO I-PORRUA-MEXICO- 234 P-

suspende la obligación de prestar el servicio por parte del trabajador, y del patrón de pagar el salario; pero sólo de manera temporal, mientras siga existiendo la causa de suspensión.

Según el artículo 42 de la L.F.T., son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador

La suspensión en este caso se produce, independientemente de que incapacite o no al trabajador para sus labores, ante la importancia de preservar la salud de la comunidad dentro de la empresa.

La suspensión subsistirá durante todo el tiempo que el trabajador padezca la enfermedad.

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

La incapacidad debe ser temporal, pues de lo contrario no estaríamos hablando de una suspensión, sino de una terminación de relación de trabajo.

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.

La prisión preventiva, corre desde el momento en que el presunto responsable de la comisión de un delito es aprehendido, hasta el momento en que se dicta sentencia definitiva en el proceso instruido en su contra.

Si el trabajador obtiene su libertad bajo fianza, deja de tener el impedimento antes mencionado y debe entonces presentarse a continuar laborando.

IV.- El arresto del trabajador

El arresto es la privación de la libertad que no puede exceder a 36 horas (art. 21 constitucional)

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo quinto de la constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III, de la misma Constitución.

El artículo quinto constitucional declara como obligatorios los servicios de las armas y jurados; cargos consejiles y de elección popular directa o indirecta; funciones electorales y censales, así como los servicios profesionales de índole social.

La fracción III del artículo 31, impone el deber de alistarse y servir en la guardia nacional.

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de Salarios Mínimos, etc.

VII.- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Un ejemplo de la falta de documentos puede ser cuando un piloto aviador carece de la licencia de piloto, por lo que no podrá volar, suspendiéndose así la relación de trabajo.

C) TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

El artículo 53 de la L.F.T. nos dice que son causas de la terminación de las relaciones de trabajo las siguientes:

I.- El mutuo consentimiento de las partes.

La relación de trabajo termina por mutuo consentimiento o por renuncia del trabajador.

II.- La muerte del trabajador.

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36,37,38 de la L.F.T.

El señalamiento de una obra determinada puede ocurrir únicamente cuando lo exija su naturaleza (Art.36). El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador (Art.37).

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o por la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o por la inversión de capital (Art.38)

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

La incapacidad física o mental debe ser de carácter permanente

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434 de la L.F.T.

Dicho artículo se refiere a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

1.3 CONCEPTO DE FINIQUITO E INDEMNIZACION.

FINIQUITO:

- Liquidación, saldo de una cuenta.12
- Remate de las cuentas.13

El finiquito es el remate de las cuentas, es la relación de las percepciones que se entregan al trabajador como consecuencia de la terminación de la relación de trabajo.

Contiene por un lado la relación de ingresos a que tiene derecho el trabajador, y por el otro, las deducciones que se efectúan al trabajador.

INDEMNIZACION:

- Reparación legal de un daño o perjuicio causado.14
- Resarcir un daño o perjuicio.15

12 DICCIONARIO LAROUSSE ILUSTRADO-EDICION 1991-
-1663 P-

13 RALUY POUDEVIDA ANTONIO. DICCIONARIO PORRUA DE LA
LENGUA ESPAÑOLA-32a.ED.-MEXICO 1991-PORRUA-849 P-

14 DICCIONARIO LAROUSSE ILUSTRADO-EDICION 1991-
-1663 P-

15 RALUY POUDEVIDA ANTONIO. DICCIONARIO PORRUA DE LA
LENGUA ESPAÑOLA-32a.ED.-MEXICO 1991-PORRUA-849 P-

La rescisión sin causa justificada o el ajuste de personal llevados a cabo por el patrón, implicará la responsabilidad de cubrir una indemnización al trabajador.

1.4 ASPECTOS GENERALES DE LA RENUNCIA.

Renuncia es la manifestación de la voluntad del trabajador de dar por terminada la relación laboral, la cual es aprobada por el patrón.

Es recomendable que la renuncia se presente por escrito, ya que de lo contrario, podría presumirse un despido injustificado, lo cual obligaría al patrón a otorgar al trabajador las indemnizaciones propias del despido.

El trabajador que renuncia tendrá derecho a que se le pague la prima de antigüedad, siempre que se trate de trabajadores de planta que hayan cumplido 15 años de servicio.

Además, el trabajador al renunciar debe recibir lo que se le adeude hasta el momento; deben finiquitarse las cuentas pendientes, como es el caso de las vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, etc.

1.5 ASPECTOS GENERALES DEL DESPIDO.

Despido, es la acción que realiza el patrón al alejar al trabajador, prescindiendo de sus servicios.

Al tratarse de despido, el trabajador gozará de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de la L.F.T. y que consistirán en:

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 los servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados.

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

De acuerdo al artículo 439 de la L.F.T., cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de personal; los trabajadores reajustados, tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados.

CAPITULO 2 MARCO JURIDICO

2.1 FUNDAMENTOS LEGALES

La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, maneja los siguientes fundamentos en cuestiones laborales:

Artículo 5o.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 20.- Cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral se hará mediante el pago de un salario.

Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que se deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea su forma o denominación que se les dé.

En materia fiscal:

La razón por la cual se efectúan retenciones del Impuesto Sobre la Renta (I.S.R) a las personas físicas que perciban ingresos por causa de una terminación laboral, está fundamentada por el artículo 1o. del Código Fiscal de la Federación (C.F.F.), que establece: las personas físicas y morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas; esta contribución deberá hacerse mediante el pago de impuestos.

2.2 OBLIGACIONES DEL PATRON:

Al terminarse la relación laboral entre el patrón y el trabajador, surgen una serie de obligaciones para ambos, siendo el patrón quien lleva la mayor carga.

A) OBLIGACIONES ECONOMICAS:

-- Además de las prestaciones indemnizatorias, los trabajadores tienen derecho a: la prima de antigüedad, la parte proporcional de aguinaldo, parte proporcional tanto de vacaciones como de prima

vacacional, así como la participación de utilidades

-- Así mismo, tendrán derecho a todas las prestaciones que hubiesen devengado o que las otorgue expresamente las leyes o contratos individuales o colectivos que tengan celebrados.

B) OBLIGACIONES ADMINISTRATIVAS:

-- En caso de rescisión de contrato el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la misma.

-- No se tiene previsto aviso de baja al Registro Federal de Contribuyentes, actualmente tampoco se presenta aviso de inscripción, ya que ésta obligación se sustituye cuando el patrón presenta la solicitud de inscripción para efectos del Sistema de Ahorro para el Retiro (S.A.R.). En cuanto a la baja, en la declaración anual de retenciones del I.S.R., el patrón indica la fecha en que el trabajador causó baja en la empresa.

-- En relación al Seguro Social, el patrón debe proceder a darlo de baja ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.), para ello debe

presentar el "aviso de baja del asegurado". Dicho aviso debe presentarlo dentro de un término no mayor a cinco días hábiles; de no presentarlo en ese lapso, el patrón queda obligado al pago de cuotas en tanto el Instituto no reciba el aviso de baja.

-- En cuanto al S.A.R., El patrón debe cerciorarse de haber entregado al trabajador los comprobantes de todas las aportaciones que realizó a dicho sistema.

Cuando termina la relación de trabajo, el patrón debe entregar a la Institución de Crédito respectiva, la cuota correspondiente al bimestre de que se trate, o bien, la parte proporcional de dicha cuota si el trabajador no laboró el bimestre completo.

-- Para el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), los avisos de alta y baja se efectúan en la forma HISR-90 en la cual se informa el monto anual de salarios pagados a los trabajadores, el I.S.R. correspondiente a cada trabajador y las aportaciones efectuadas al INFONAVIT. Además, el instructivo para la inscripción de trabajadores y patrones en el INFONAVIT, señala que los patrones tienen obligación de presentar aviso de baja, en caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios a ese patrón.

El aviso de baja al INFONAVIT debe presentarse dentro del bimestre siguiente en el que ocurra el hecho que motive la baja.

C) OBLIGACIONES FISCALES:

Los patrones están obligados a proporcionar a sus trabajadores, constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el ejercicio de que se trate.

La constancia es el formato HISR-5, la cual es denominada "Constancia de Percepciones y Retenciones para efectos del Impuesto sobre la Renta al Ingreso de las personas físicas". En caso de retiro del trabajador, la constancia debe proporcionarse dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación.

-- Efectuar las retenciones correspondientes a los pagos por conceptos de prima de antigüedad, indemnizaciones, etc.

No se efectuará retención a las personas que únicamente perciban el salario mínimo general correspondiente al área geográfica del trabajador.

2.3 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

-- Expedir finiquito a favor del patrón en el que reconozca o admita la terminación de la relación de trabajo, independientemente de que se establezcan pagos por conceptos indemnizatorios.

-- Presentar su renuncia por escrito.

-- Efectuar el pago del impuesto correspondiente a los ingresos obtenidos por sueldos y salarios.

CAPITULO 3 ASPECTOS FISCALES.**3.1 REMUNERACIONES POR CUBRIR.****a) Salarios Devengados que no han sido pagados.**

Son los salarios desde que se efectuó el último pago, hasta el último día que el trabajador laboró en la empresa.

b) Aguinaldo.

Se trata de una gratificación extraordinaria bajo un límite temporal en su otorgamiento.

Con motivo de la reforma al artículo 87 de la L.F.T. del 31 de Diciembre de 1975, el derecho del pago de esta prestación, no depende de que se encuentre el trabajador laborando en la fecha de liquidación. Es decir, el trabajador tendrá derecho al pago proporcional de aguinaldo en el momento en que se retire o sea despedido de la empresa.

Debe ser otorgado a todos los trabajadores de la empresa, tengan éstos el carácter de planta o eventuales.

Esta prestación no se genera por las características de la contratación, siendo el único requisito el que haya prestado servicios a la empresa durante el año.

El importe mínimo a que tienen derecho los trabajadores es de 15 días de salario; por lo que en forma contractual la empresa puede incrementarlo. El salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como " integrado " .

El Aguinaldo deberá pagarse antes del día 20 de Diciembre del año a que corresponda.

c) Vacaciones no Disfrutadas.

El periodo vacacional es determinado de acuerdo a las políticas de la empresa, pero no podrá ser inferior a los establecido en el artículo 76 de la L.F.T., que dice: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentarán en dos días laborales hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año el periodo de vacaciones se

umentará en dos días por cada cinco de servicios".¹⁶

De acuerdo con la L.F.T. las vacaciones no pueden compensarse con remuneración; sin embargo, en caso de que la relación de trabajo termine antes de cumplir el año de labores, el trabajador tiene derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios. También puede ocurrir que el trabajador al momento de la separación no haya disfrutado de sus vacaciones del periodo anterior, pues tiene un plazo para disfrutar de seis meses a partir de la fecha de cumplimiento del año de servicios, caso en el cual se tendrá que cubrir la remuneración correspondiente.

d) Prima Vacacional.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional del 25% sobre los salarios que corresponden al periodo vacacional. La empresa puede otorgar porcentajes superiores, en tal caso, al calcular el finiquito, la prima vacacional debe pagarse sobre esos porcentajes.

La intención de otorgar esta prima, consiste

16 TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE.
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-74a ED.-MEXICO 1994-
PORRUA-915 P-

primordialmente en reforzar el salario del trabajador en virtud de la insuficiencia del poder adquisitivo, y de esta manera, le permita disfrutar sus vacaciones.

El pago de vacaciones se efectúa con base en la cuota diaria.

e) Participación de Utilidades.

Al terminarse la relación laboral, no se extingue el derecho del trabajador a participar en las utilidades de la empresa, siempre y cuando éste le haya prestado sus servicios por 60 días o más en el ejercicio de que se trate.

f) Prima de Antigüedad.

Tendrán derecho a ella únicamente los trabajadores de planta en los siguientes casos:

- 1) Cuando se separen voluntariamente del empleo, siendo indispensable que tenga como mínimo una antigüedad de 15 años de servicio.

- 2) Cuando se separen de su empleo por causa

justificada, imputable al patrón.

3) Cuando sean despedidos por el patrón justificada o injustificadamente.

4) En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a sus beneficiarios.

La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios; en caso de que al momento de la separación no se cumplan años de servicios, se pagará la parte proporcional correspondiente a ese lapso.

El salario base será el integrado y no podrá ser inferior al salario mínimo, ni superior al doble de dicho salario. Al igual que las demás prestaciones, si la empresa otorga una cantidad superior a la establecida en la ley, debe otorgarsele al trabajador sobre esa base.

g) Indemnizaciones.

Es el pago que realiza el patrón para reparar un daño causado al trabajador.

Son los ingresos que obtengan las personas que han

estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación.

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, se tomará como base el salario diario integrado.

3.2 INGRESOS EXENTOS PARA EL TRABAJADOR.

A continuación se presenta el monto del ingreso que quedará exento para efectos del I.S.R., por cada uno de los conceptos tratados en el capítulo anterior.

CONCEPTO	IMPORTE EXENTO
<u>PRIMA DE ANTIGÜEDAD</u>	EL EQUIVALENTE A 90 DIAS DE SALARIO MINIMO GENERAL (SMG) DEL AREA GEOGRAFICA DEL CONTRIBUYENTE POR CADA AÑO DE SERVICIOS.
<u>INDEMNIZACIONES</u>	
<u>A G U I N A L D O</u>	HASTA EL EQUIVALENTE A 30 DIAS DE S.M.G. DEL AREA GEOGRAFICA DEL TRABAJADOR.
<u>PRIMA VACACIONAL</u>	HASTA EL EQUIVALENTE A 15 DIAS DE S.M.G. DEL AREA GEOGRAFICA DEL TRABAJADOR.
<u>P. T. U.</u>	S.M.G. DEL AREA GEOGRAFICA DEL TRABAJADOR.

Sobre las cantidades que excedan a los importes

señalados en el cuadro anterior y que se cubran con motivo de la renuncia o despido, se pagará el impuesto correspondiente.

3.3 DEDUCIBILIDAD DEL PAGO.

No existe impedimento alguno en la LISR para deducir como gasto el importe de las indemnizaciones, primas de antigüedad y demás prestaciones devengadas; en tanto dichos conceptos no corresponden a la limitantes de deducción señaladas en el artículo 25 de la propia Ley.

Si bien es cierto que en la fracción VII de este artículo, se declara como no deducible el importe de las indemnizaciones por daños y perjuicios =responsabilidad civil=, las que se cubren con apoyo en resoluciones condenatorias dictadas por las Juntas de Conciliación, no tienen dicha naturaleza, sino el de indemnizaciones laborales =responsabilidad social=, motivo por el cual deben considerarse dichos pagos como deducibles.

"Es indudable que procede la deducción de la indemnización a un trabajador, cuando se calcula de

acuerdo a la L.F.T. Pero es igualmente cierto, que no es deducible cualquier cantidad que exceda de la liquidación basada en la L.F.T. y que se fije por convenio entre las partes, porque no es un gasto normal y propio para la negociación".17

3.4 CALCULO DEL IMPUESTO.

Para 1994, el impuesto sobre la renta a retenerse en el caso de vacaciones, prima vacacional, p.t.u. y salarios devengados, se hará de la siguiente forma:

	INGRESO TOTAL DEL MES
(-)	
	INGRESO EXENTO

	INGRESO GRAVADO DEL MES
(x)	
	TARIFA DEL ART. 80

	IMPUESTO A CARGO
(-)	
	SUBSIDIO ACREDITABLE

	DIFERENCIA

DIFERENCIA

(-)

CREDITO AL SALARIO MENSUAL

IMPUESTO A PAGAR O DIFERENCIA

A DEVOLVER POR CREDITO AL SALARIO

=====

El Crédito al Salario no se aplica a quienes perciben ingresos por concepto de terminación de relación laboral, como primas de antigüedad, indemnizaciones, etc.

El impuesto en estos casos se calculará conforme a las siguientes reglas, establecidas en el artículo 79 de la LISR.

"IMPUESTOS SOBRE COMPENSACIONES POR SEPARACION.

I.- Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará, en los términos correspondientes al Título IV, el impuesto correspondiente a dichos ingresos.

Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción II de este artículo.

II.- Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario y al resultado se aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.

La tasa a la que se refiere la fracción II se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 141; el cociente se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento".18

En el caso del pago de aguinaldo, participación de utilidades y prima vacacional, existe un procedimiento adicional para el cálculo del impuesto a retener; el objeto, es no aumentar en forma considerable el impuesto, pues de acumularse a los ingresos del mes se elevaría considerablemente al

recibir este tipo de prestaciones y que en la mayoría de los casos, sólo se perciben una vez al año.

El procedimiento a seguir lo encontramos en el artículo 86 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta (RISR), y es el siguiente:

- 1.- La remuneración de que se trate se divide entre 365 y el resultado se multiplica por 30.4.
- 2.- Al producto anterior se suma el salario ordinario, y a ese resultado se le aplica el procedimiento del artículo 80 de la LISR.
- 3.- Al impuesto anterior se le resta el impuesto del salario normal.
- 4.- Se calcula la tasa de impuesto dividiendo el resultado del punto tres entre el del punto uno.
- 5.- Por último, se multiplica el ingreso por el cual se calcula el impuesto a retener, por la tasa del impuesto determinada en el punto anterior.

CASOS PRACTICOS

En los siguientes casos se utilizará la información del mismo trabajador, considerando en el primero y segundo supuestos un retiro voluntario, y en el tercer caso un despido injustificado.

Cabe mencionar que en los casos se utilizaron las tarifas con proporción al 0.80 aplicables para el tercer trimestre de 1994.

**CASO 1. RETIRO VOLUNTARIO APLICANDO DISPOSICIONES
DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.**

1) Datos del Trabajador.

- Labora en una empresa de la Cd. de México.
- Fecha de ingreso: 01-junio-1987
- Fecha de retiro: 01-septiembre-1994
- Antigüedad: 7 años 3 meses.
- Sueldo mensual N\$ 3,000.00
- Sueldo base diario N\$ 100.00
- ISR retenido último mes N\$ 368.21
- S.M.G. del área geográfica N\$ 15.27
- Se le debe un mes de sueldo devengado.

PRESTACIONES OTORGADAS:

- Aguinaldo 30 días
- Prima Vacacional 25%
- Vacaciones no disfrutadas 12 días

2) Cálculo del finiquito:

AGUINALDO:

Se calcula la parte proporcional por el tiempo que trabajó durante el año:

Del 01 de Enero al 01 de Septiembre = 8 meses, por lo que le corresponden 20 días .

Sueldo base N\$ 100 :: 20 días = N\$ 2,000.00

VACACIONES:

Sueldo base N\$ 100 x 12 días = N\$ 1,200.00

PRIMA VACACIONAL:

N\$ 1,200.00 x 25% = N\$ 300.00

3) Determinación del ingreso gravable.

CONCEPTO	IMPORTE	INGRESO EXENTO.	INGRESO GRAVADO
SUELDO	3,000.00	0.00	3,000.00
AGUINALDO	2,000.00	458.10	1,541.90
VACACIONES	1,200.00	0.00	1,200.00
PRIMA VAC.	300.00	229.05	70.95
SUMA	6,500.00	687.15	5,812.85

aguinaldo= $15.27 \times 30 = 458.10$

prima vacacional: $15.27 \times 15 = 229.05$

4) Cálculo del impuesto a retener:

Ingreso Gravado:	5,812.85
(-) Límite inferior:	5,249.26

(=) Diferencia:	563.59
(X) Porcentaje (tarifa):	27.68%

(=) Impuesto sobre la diferencia:	156.00
(+) Cuota Fija	977.23

(=) I.S.R. TOTAL	1,133.23
(-) Crédito al Salario Mensual (CSM)	44.93

(=) I.S.R. APLICANDO MECANICA DE LA LEY.	1,088.30
	=====

**CASO 2. RETIRO VOLUNTARIO APLICANDO DISPOSICIONES
DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL I.S.R.**

Con los mismos datos que en el caso anterior, efectuando la retención correspondiente al aguinaldo y a la prima vacacional, de acuerdo con el artículo 86 del Reglamento de la Ley del I.S.R.

1) Determinación del ingreso por concepto de aguinaldo y prima vacacional, promedio mensual.

Aguinaldo gravado		1,541.90
(+) Prima vacacional gravada		70.95

(=) Suma de Conceptos		1,612.85
(/) Número de días del año		365

(=) Proporción Diaria		4.42
(X) Número de días del mes		30.4

(=) Resultado Mensual		134.37
		=====

2) Cálculo del impuesto correspondiente a los ingresos del punto uno sumado al ingreso mensual ordinario:

Resultado mensual	
(punto 1)	134.37
(+) Ingreso mensual ordinario.	3,000.00

(=) Ingreso gravable	3,134.37
(-) Límite inferior	2,602.69

(=) Diferencia	531.68
(x) Porcentaje	25.08%

(=) Impuesto sobre la diferencia	133.35
(+) Cuota Fija	313.49

(=) I.S.R. Total	446.84
(-) C.S.M.	44.93

(=) I.S.R. Determinado (punto 2)	401.91

3)

I.S.R. DETERMINADO	
(PUNTO 2)	401.91
(-) I.S.R. retenido en el	
último mes	368.21

(=) Incremento en el I.S.R.	
(punto 3)	33.70
	=====

4) Determinación de la tasa de impuesto a retener

Incremento en el I.S.R.	
(punto 3)	33.70
(/) Resultado mensual	
(punto 1)	134.37

(=) Tasa de I.S.R.	
(punto 4)	25.08%
	=====

5) Aplicación de la tasa del impuesto

	Aguinaldo gravado	1,541.90
(+)	Prima vacacional gravada	70.95

(=)	Suma de conceptos	1,612.85
(x)	Tasa de I.S.R.	
	(punto 4)	25.08%

(=)	I.S.R. correspondiente al aguinaldo y p. vacac.	404.50
		=====

Cálculo del I.S.R. por los demás conceptos que integran el finiquito:

	Salario	3,000.00
(+)	Vacaciones	1,200.00

(=)	Ingreso gravado	4,200.00
(-)	Límite inferior	2,602.69

(=)	Diferencia	1,597.31
(x)	Porcentaje (tarifa)	25.08%

(=)	Impuesto s/la diferencia	400.61

	Impuesto s/la diferencia	400.61
(+)	Cuota Fija	313.49

(=)	I.S.R. Total	714.10
(-)	C.S.M.	44.93

(=)	I.S.R. de los demás ingresos	669.17
		=====

Resumen del I.S.R. a retener:

	I.S.R. correspondiente al aguinaldo y prima vacacional:	404.50
(+)		
	I.S.R. de los demás ingresos:	669.17
(=)		-----
	I.S.R. Total, aplicando mecánica del Reglamento:	1,073.67
(-)		
	I.S.R. total, aplicando mecánica de Ley	1,088.30
(=)		-----
	Ahorro en el impuesto a retener:	14.63
		=====

**CASO 3. DESPIDO INJUSTIFICADO APLICANDO DISPOSICIONES
DEL REGLAMENTO.**

Considerando los datos del trabajador presentado en el Caso 1, cambiando el supuesto de renuncia voluntaria por el de despido injustificado.

A) Indemnización:

- 1) Cálculo del sueldo base de la indemnización
(integrado).

Sueldo mensual	3,000.00
(+) Parte proporcional de aguinaldo. (3000/365 x 30 días)	246.60
(+) Parte proporcional de prima vacacional. (12 x 100 entre 365 x 25%)	24.68

(=) Sueldo mensual incluyendo prestaciones:	3,271.28
(/) Días del mes	30

(=) Sueldo base de la indemnización	109.04
	=====

2) Determinación del monto de la indemnización:

3 meses de salario	90 días
(+) 20 días por cada año de servicios (20x7.25 años)	145 días

T O T A L	235 días
(x) Salario Diario Integrado	109.04

(=) Total de la indemnización	25,624.40
	=====

B) Cálculo de la prima de antigüedad:

1) Determinación del número de días para este concepto:

Tiempo de servicios:	7 años 3 meses
Prima de antigüedad por año	12 días
Días a que tiene derecho el trabajador (12 x 7.25años)	87 días
	=====

2) Salario base para el pago de la prima:

Cabe recordar que el salario máximo para el pago de la prima de antigüedad es dos veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente.

Por lo tanto el salario base es de:

$$15.27 \times 2 = 30.54$$

3) Determinación del monto de la Prima:

Días	87
(x) Salario base	30.54

(=) Prima a pagar	2,656.98
	=====

C) Determinación del monto de la exención:

Número de días exentos	
por año	90
(x) Salario mínimo diario	15.27

(=) Exención por año	1,374.30
(x) Antigüedad (7.25 años)	7

(=) Monto exento	9,620.10
	=====

D) Determinación del Ingreso gravado

CONCEPTO	IMPORTE	INGRESO EXENTO.	INGRESO GRAVADO
SALARIO	3,000.00	0.00	3,000.00
AGUINALDO	2,200.00	458.10	1,541.90
VACACIONES	1,200.00	0.00	1,200.00
PRIMA VACACIONAL	300.00	229.05	70.95
INDEMNIZACION Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD	28,281.38	9,620.10	18,661.28
S U M A :	34,781.38	10,307.25	24,474.13

E) Cálculo de la Retención:

La retención de I.S.R., de ingresos por retiros, indemnizaciones y primas de antigüedad, es la siguiente:

1) Determinación de la tasa del impuesto

I.S.R. del último sueldo	
mensual ordinario	368.21
TASA =-----=	
Ultimo sueldo mensual ordinario	3,000.00
= 0.1227 x 100 =	12.27 %

2) Aplicación de la tasa de los ingresos por retiro, indemnizaciones y primas de antigüedad:

Ingresos por retiro	34,781.38
(-) Exención	9,620.10

(=) Ingresos gravados	18,661.28
(x) Tasa de Impuesto	12.27%

(=) I.S.R. sobre indemnización y prima vacacional	2,289.74
	=====

F) Resumen de la retención total:

I.S.R. de ingresos por retiro	2,289.74
(+)	
I.S.R. de aguinaldo y prima vacacional	404.50
(+)	
I.S.R. de los demás ingresos	669.17

(=)	
TOTAL DE I.S.R. A RETENER:	3,363.41
	=====

CONCLUSIONES

Se conocieron los casos en que se presenta la rescisión, suspensión y la terminación de las relaciones laborales, así como los derechos que tiene el trabajador derivados por éstos conceptos.

Así mismo, analizamos las implicaciones fiscales que como consecuencia de la ruptura de estas relaciones se presentan y, confirmamos que a través de su conocimiento, los profesionistas que trabajen en el área de nóminas principalmente, puedan aplicar los procedimientos más convenientes para calcular la retención del Impuesto Sobre la Renta; de tal manera, que se beneficie al trabajador.

Se comprobó que las erogaciones realizadas por la terminación de las relaciones laborales, son deducibles para efecto del Impuesto Sobre la Renta y; que en el caso de indemnizaciones, no es deducible cualquier cantidad que exceda de la liquidación basada en la Ley Federal del Trabajo, que se fije por convenio entre las partes, porque no es un gasto normal y propio del negocio.

BIBLIOGRAFIA

-Amezcu Ornelas Norahenid.

Vacaciones y Prima Vacacional.

Prontuario de Actualización Fiscal.

Volumen 107.

Marzo, 1994.- p 4-12-

-Arévalo Guerrero Gloria.

Catálogo de Casos del Impuesto Mensual de Salarios 1994.

Prontuario de Actualización Fiscal.

Volumen 115.

Julio, 1994.- P 4-17

-Arévalo Guerrero Gloria.

Renuncia de Trabajadores.

Prontuario de Actualización Fiscal.

Volumen 100.

Diciembre, 1993.- P 109-124 -

-Cavazos Flores Baltazar.

Causales de Despido.

3a. Ed. Editorial Trillas.

México, 1992.-99 P-

-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

99a. Ed. Editorial Porrúa.

México, 1993.- 126 P.

Leyes y Códigos de México.

-Iturriaga Bravo Luis.

Estudio Práctico del Régimen Fiscal del Impuesto Sobre
la Renta de Sueldos y Salarios 1994.

9a. Edición.

Ediciones Fiscales ISEF.

Mexico, 1994 - 387 p.-

-Ley del Impuesto Sobre la Renta 1994 y su Reglamento.

34a. Edición.

DOFISCAL Editores.

México, 1993.

Compilación Fiscal 1994.

-Ramírez Fonseca Francisco

Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación
de Trabajo.

3a. Edición. México, 1993

Editorial Pac.- 130 p.-

-Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge

Ley Federal del Trabajo

74a. Ed. Editorial Porrúa.

México, 1994.- 915 P.-