

34
25



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

ESTUDIO FISCAL INTEGRAL LA REPERCUSIÓN DEL IMPUESTO EN LA TERMINACIÓN LABORAL

TRABAJO DE SEMINARIO
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A:
FERNANDO CHAVEZ HERNANDEZ

ASESOR: L.C. JAIME NAVARRO MEJIA

274950

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

1999



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES



DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLÁN
PRESENTE.

AT'N: Q. MA. DEL CARMEN GARCIA MIJARES
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES-C.

Con base en el art. 51 del Reglamento de Exámenes Profesionales de la FES-Cuautitlán, nos permitimos comunicar a usted que revisamos el Trabajo de Seminario:

Estudio Fiscal Integral

"La repercusión del impuesto en la terminación laboral"

que presenta el pasante: Fernando Chávez Hernández,

con número de cuenta: 9011852-8 para obtener el Título de:

Licenciado en Contaduría.

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VISTO BUENO.

ATENTAMENTE.

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de México, a 19 de Marzo de 1999

MÓDULO:	PROFESOR:	FIRMA:
<u>I</u>	<u>L.C. Jaime Navarro Mejía</u>	
<u>II</u>	<u>L.C. Mario López</u>	
<u>III</u>	<u>L.C. Francisco Alcantara Salinas</u>	

AGRADECIMIENTOS:

A mis padres: Por haberme enseñado el verdadero significado del amor, la fuerza y los valores humanos, y en especial a mi mamá porque siempre sentí su cariño

A mis hermanas: Por haber compartido los momentos más gratos de mi vida, en especial para Alejandrita que ha sido uno de los motivos más fuertes de este logro y sólo espero que ella también tenga una carrera universitaria.

A mis tíos: Jorge Soto y Francisca de Soto. Por que los considero como a unos padres y forman un lugar muy especial en mi vida.

A mi Novia Norma Angélica: Por que la amo demasiado y además por haber compartido mis logros y por su apoyo en la realización de este trabajo.

A mi mejor amigo: Por siempre estuvo conmigo, y por haberme demostrado la verdadera amistad

A la Universidad: Por haberme otorgado una educación que me ha servido en mi vida profesional.

A dios: Por haberme permitido creer en él.

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO 1. ANTECEDENTES Y CONCEPTOS GENERALES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	
1.1. Antecedentes de la legislación del trabajo en México.....	5
1.2. Definición de trabajo y trabajador.....	9
1.3. Contrato de trabajo y relación de trabajo.....	14
1.4. Prestaciones sociales y prestaciones legales de una relación laboral.....	18
CAPITULO 2. MARCO LEGAL DE LA TERMINACIÓN LABORAL.	
2.1. Duración de las relaciones de trabajo.....	21
2.2. Tipos de contrato.....	23
2.3. Ingresos derivados de la terminación de las relaciones de trabajo.....	26
CAPITULO 3. OBLIGACIONES FISCALES DEL CONTRIBUYENTE.	
3.1. Base gravable.....	46
3.2. Ingresos exentos.....	47
3.3. Determinación del impuesto.....	52
CAPITULO 4. CASO PRACTICO.....	70
CONCLUSIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	86

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El pago excesivo del impuesto derivado de las liquidaciones otorgadas a los trabajadores, es debido a la incorrecta aplicación de las Leyes fiscales y a la complejidad que existe en la identificación de gravámenes que sirven de base para el pago de dicho impuesto.

HIPÓTESIS

Un proceso sistemático basado en las disposiciones fiscales, haría más justo y equitativo el pago del impuesto, además de facilitar la claridad de las operaciones para la determinación de las liquidaciones.

OBJETIVO.

Presentar una alternativa que facilite el proceso para la elaboración de una liquidación, así como la aplicación de los diversos ordenamientos laborales y fiscales, para la correcta determinación del impuesto.

INTRODUCCIÓN.

Por regla general, todo contrato de trabajo establece derechos y obligaciones entre las partes que lo celebran, por lo tanto, es justo pensar que el incumplimiento de dicho contrato da lugar a sanciones que legalmente se establecen, partiendo de esta legalidad se derivan derechos y obligaciones por parte del trabajador que se encuentra en una situación de terminación laboral, así como del empleador en asumir ciertas responsabilidades.

En otro sentido, podríamos pensar en un contrato por obra terminada, o bien por mutuo acuerdo entre las partes, sin mencionar los accidentes de trabajo que causen incapacidad permanente. o la incapacidad física o mental del trabajador que impida que este desempeñe sus funciones; en este trabajo mencionaremos únicamente el caso de un despido injustificado. De una u otra forma la terminación laboral generalmente implica el pago de indemnizaciones, salarios vencidos, derechos de antigüedad... entre otros.

En todas las empresas siempre se hacen liquidaciones laborales. La mayoría de las veces, desde el punto de vista del empleado, el patrón tiene la culpa, sin embargo, hay causas imputables al patrón por las cuales el trabajador deje de laborar y

solicitar su indemnización de Ley, además de su parte proporcional de aguinaldo, prima vacacional, vacaciones, principalmente.

No cabe duda que en éste aspecto existen casi siempre inconformidades del trabajador, al recibir indemnizaciones disminuidas con gravámenes que él mismo desconoce, y la falta de conocimiento que generalmente se tiene al respecto, da lugar a cálculos estimados y fuera de toda realidad, es decir, si nosotros que pertenecemos a la actividad contable no aplicamos las reglas generales del derecho del trabajo y las implicaciones fiscales que se producen, nos sentiremos apremiados ante una serie infinita de problemas, que más tarde las resumiríamos en demandas y juicios legales por parte del trabajador.

Queremos hacer más enfático todavía el punto de los ingresos derivados de una terminación laboral, ya que ésta es la parte medular de nuestro trabajo, aclarar, que no solamente es la imposición de establecer gravámenes al trabajador, sino recordar que la figura jurídica de la exención no es la excepción a la regla, ya que en este sentido, la ley exenta al trabajador cierta categoría de ingresos.

Este trabajo se divide en cuatro capítulos, cuya estructura la podemos resumir como sigue:

El primer capítulo se refiere a los antecedentes de la legislación laboral en México, y a los conceptos generales que intervienen en una relación laboral.

El segundo capítulo incorpora los fundamentos legales de la terminación de las relaciones de trabajo, de las indemnizaciones y demás ingresos percibidos por el trabajador, correlacionando los temas con la Ley Federal del Trabajo.

El tercer capítulo pretende analizar el aspecto fiscal de la terminación laboral correlacionando los temas con la Ley del Impuesto Sobre la Renta, e incluye el cálculo para la determinación del impuesto.

En el cuarto capítulo se presenta la resolución de un caso práctico aplicando las reglas para un despido injustificado.

Nos toca vivir en una época de transición y de profundos cambios, hemos observado en nuestra actividad profesional, la implementación de una disciplina fiscal muy rigurosa y los diversos mecanismos por parte de la hacienda pública para asegurar el pago de los impuestos; en la parte técnica esto se refleja en la aplicación de las leyes respectivas, en la parte humana; en la necesidad que tenemos de dar nuestro mayor esfuerzo, por lo cual necesitamos capacitarnos, estar a la expectativa de los cambios y actuar con ética e imparcialidad en el ejercicio de nuestras funciones.

Capítulo 1

Antecedentes y conceptos generales de las relaciones de trabajo.

**Antecedentes de la legislación del
trabajo en México.**

Definición de trabajo y trabajador.

**Contrato de trabajo y relación de
trabajo.**

**Prestaciones sociales y prestaciones
legales de una relación laboral.**

1.1. Antecedentes de la legislación del trabajo en México.

Antes de dar inicio a este trabajo, creemos conveniente conocer en forma explícita cómo surgió la norma jurídica del derecho del trabajo en México, esto es con la finalidad de tener un panorama más amplio, que nos sirva de antecedente al estudio sobre los temas específicos a los que nos dedicaremos en los capítulos siguientes.

Nuestro punto de partida inicia desde la colonia, pues dentro de las diversas organizaciones sociales, es la esclavitud la base del trabajo como función económica, y por lo tanto, la negación de la relación laboral propiamente dicha.

Durante esta etapa, se expidieron una serie de ordenamientos conocidos como "leyes de indias" (1561-1769), dentro de estas disposiciones, encontramos reglas que limitan la jornada de trabajo, que aluden al salario mínimo y algunas otras como protección hacia las mujeres y los niños, sin embargo, estas disposiciones no tenían fuerza de ley, ya que el espíritu que las anima es más bien humanitario de los reyes católicos.

Después del movimiento insurgente de 1810, nos encontramos con un largo periodo, casi un siglo, en la que no hay una legislación del trabajo.

El liberalismo europeo tiene acogida en nuestro medio, y entonces la actitud abstencionista del estado, deja que por sí mismos los factores de producción busquen su propio equilibrio.

Al redactarse la constitución de 1857, sus voceros más destacados hacen gala de sus convicciones liberales, surgiendo así, los artículos 4º y 5º de esa constitución que obedecía a la misma tendencia.

Se presentaron los conceptos relativos a la libertad de industria y de trabajo, la necesidad de proporcionar ayuda a la clase laboral, y se expulsaron los principios del socialismo, entendido este no como un concepto demagógico, sino como una solución a los problemas sociales.

Al aparecer el código civil, el contrato de trabajo se regula por sus disposiciones, y las leyes penales sancionan los actos que alteran la paz pública*.

En los primeros años de este siglo se registraron algunos movimientos que llaman la atención, como los de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa, Cananea. A pesar de que ha transcurrido mucho tiempo de estos sucesos, todavía no es posible aclarar los hechos ocurridos

* Es importante aclarar, que la alteración a la paz era sancionada, así hubieren sido a título de reivindicaciones del trabajador, como las huelgas.

en ese entonces; por un lado, con tendencia extremista, se ha pretendido hacer de las víctimas de aquellos sucesos, mártires de un movimiento social, y por el otro, analizando el fenómeno social a la luz de las leyes, se juzga que la misión del gobierno era reprimir actividades contrarias a la ley.

La revolución de 1910, surgió como un movimiento esencialmente político, se convatió la reelección del presidente Díaz y al grupo de personas que lo rodeaban; pero ni el ideario del Señor Madero, ni el de Villa, ni el de Zapata, propugnaron por el derecho del obrero*

El señor Madero aspiró a ser presidente de México y lo obtuvo, pero no hay ningún vestigio de que al llegar a la primera magistratura se iniciara algún estudio sobre la legislación laboral.

Después de 1910, empezó a surgir un gran interés por este movimiento, algunos estados como Veracruz, Yucatán, Cohahuila, aparecen leyes para la regulación de las relaciones laborales.

En la Federación también se elaboran proyectos como el de Zubaran de 1915; pero es hasta la Constitución Política de 1917 cuando se inició formalmente la legislación del trabajo en México.

* No obstante, se perseguía una justicia, aunque no encaminada hacia los derechos del obrero, el campesino sí fue objeto de profundas reivindicaciones, acogidas en la bandera que se enarbó en el Sur, al grito de "Tierra y Libertad".

Nuestra Constitución protegió al trabajador, prohibiendo abusos que le agotaran físicamente, o que impidieran una indemnización justa; de esta intención se ha partido para pensar de manera equivocada, que el derecho del trabajo, al ser titular del trabajador debe negar toda protección al empresario, esto es incorrecto, pues existen en la misma Constitución y posteriormente en la Ley Federal del Trabajo preceptos que protegen los derechos del patrón.

En 1931, después de haberse considerado el desenvolvimiento del artículo 123 de la Constitución, así como de haber reunido una serie de experiencias en torno a la necesidad de reglamentar dicho artículo, apareció la primera Ley Federal del Trabajo.

En 1970, a raíz de las diferencias existentes en las condiciones de trabajo y desarrollo de la industria con respecto a 1931, apareció una segunda ley Federal del Trabajo, misma que rige las relaciones obrero-patronales en nuestros días.

Parece advertirse en los últimos años un intento de buscar un verdadero equilibrio entre las fuerzas obreras y patronales, se trata de reconocer los derechos de ambos factores para no aniquilar a ninguno de ellos.

1.2. Definición de trabajo y trabajador.

Cuando nos referimos al concepto de trabajo y trabajador, lo estamos haciendo en su carácter sustantivo y no adjetivo, es decir, hay “trabajadores” que nunca han trabajado, y otros que sin ser considerados propiamente como “trabajadores” han trabajado toda su vida. Así tenemos, el concepto de trabajador que define el maestro Trueba Urbina: “todo el mundo es trabajador”. Para Mario de la Cueva “trabajador es quien pertenezca a la clase trabajadora.

Sin embargo para efectos de este trabajo adoptaremos el concepto de trabajador que nos da el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, que previene:

ARTÍCULO 8. *Trabajador es 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 requerido por cada profesión u oficio.

De esta definición podemos desprender los siguientes elementos:

- 1) El trabajador siempre tiene que ser una persona física.

2) La prestación de un trabajo personal subordinado.

Hemos dicho que la ley requiere que el trabajador sea una persona física, lo que excluye a las personas morales, y de allí se concluye que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral.

Por subordinación se entiende; la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el desarrollo de las actividades de la empresa, es decir, consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Siempre y cuando este derecho sea ejercido durante la jornada de trabajo.

Por otra parte, la prestación del servicio debe ser personal, esto es lógico, pues si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos en presencia de una figura jurídica que serían los intermediarios.

Otra conclusión que podemos desprender de esta definición, es que las personas que ya obtuvieron su jubilación en una empresa no pueden considerarse trabajadores de la misma, desde el momento en que ya no le prestan servicio personal alguno.

Es preciso mencionar el concepto de "trabajo", dado que los derechos y obligaciones que surgen de una terminación laboral, son producto precisamente de dicho trabajo, es decir, si no existe un trabajo efectuado por el trabajador, no puede haber un derecho a gozar de los beneficios de este.

Todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo, lo consideramos como una actividad provechosa de un esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso. El diccionario de la real academia española en algunas acepciones lo define como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza", es decir, el trabajo supone una actividad humana (por lo tanto no será trabajo el que realice una bestia o una máquina) que tiende a la obtención de un provecho.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º nos da la definición de trabajo y se refiere a este como sigue:

ARTICULO 3. *El trabajo es un derecho y un deber sociales. 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.

En nuestra legislación laboral solo se regula el trabajo subordinado, o sea, el que se presta por una persona, en favor de otra, mediante el pago de un salario, es importante mencionar que la doctrina hace referencia a una serie de actividades remuneradas, cabe señalar además, que si el trabajo no es remunerado no habrá relación regida por el derecho laboral.

Creemos importante establecer los diversos elementos que conforman una relación laboral, y como veremos más adelante, el contrato de trabajo será el medio jurídico mediante el cual se regirá dicha relación, sin embargo debe existir un acuerdo entre dos personas para establecer las condiciones bajo las cuales se lleve a cabo el trabajo, el patrón es uno de ellos y por lo tanto debemos entender su concepto.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo nos define al patrón como sigue:

ARTÍCULO 10. *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

Para efectos de éste trabajo, el concepto anterior será el que sirva de fundamento legal, sin embargo mencionaremos la opinión que algunos autores dan al respecto:

Krotoschin, nos indica que el patrón es la persona "física o jurídica", que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos presten servicios.

Para Manuel Alonso García: el patrón es "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".

Sánchez alvarado, nos dice que patrón es: "la persona física o jurídica^{*} colectiva que recibe de otro, los servicios materiales intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada".

Por otra parte los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la

^{*} Al hablar de persona jurídica, se incluyen a las empresas, negociaciones, sociedades etc., organizadas con una pluralidad de miembros. Las comisiones opinan que deben prevalecer el concepto de ley que es el de "persona moral" por ser el más usual y el más conocido, de tal suerte que se evitará confusiones entre las personas que desconocen la ciencia del derecho.

empresa, son considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obliga en sus relaciones con los trabajadores.

1.3. Contrato de trabajo y relación de trabajo.

La relación de trabajo se inicia con el **contrato de trabajo**, el cual puede ser simplemente individual, es decir, entre un solo patrón y un solo trabajador, o regular la situación de un patrón o un conjunto de patrones y uno o varios conjuntos de trabajadores, por lo que se ha tomado el nombre de “contrato colectivo”.

En un principio, el derecho del trabajo buscó equilibrar las fuerzas del trabajador, como sujeto principal, con las del patrón. Con la aparición del derecho del trabajo, el trabajador se siente protegido, ya que firma un contrato en el que se establece las condiciones mínimas bajo las cuales se va a desarrollar el trabajo.

Sin embargo, el trabajador tiene que defender en forma individual sus derechos, tiene que seguir exigiendo cuando no se cumpla con lo pactado, y los recursos para hacer valer sus derechos son limitados.

No tiene la fuerza de grupo, y el hecho de que deje su trabajo, no perjudica en nada al patrón; incluso sus demandas pueden no llegar a ser escuchadas nunca; de tal suerte que éste trabajador forme parte de muchos más que también tienen sus propios problemas y probablemente cada uno con diferente enfoque.

El trabajador, en este individualismo, está sujeto a una ley de observancia general, pero que por su propia naturaleza no puede prever las condiciones particulares que proporciona el lugar donde presta sus servicios.

Siguiendo este orden de ideas, la ley habla de un salario mínimo, pero no establece uno para cada actividad, habla de una jornada máxima, pero no analiza en lo particular y con ello establecer una jornada justa, habla de días de descanso obligatorios, pero no es posible exigirle que atienda la idiosincrasia de cada centro de trabajo y en función de ella establecer determinados días en especial.

Por último, la ley otorga prestaciones al trabajador, pero no es posible que otorgue dichas prestaciones en función de las necesidades concretas de cada núcleo de elementos que se encuentran en los diferentes centros de trabajo.

Producto de todo lo anterior, el derecho del trabajo pone de manifiesto una nueva figura jurídica que recibe el nombre de "contrato colectivo de trabajo".

Por lo tanto el contrato colectivo de trabajo, es la suma de todas aquellas adiciones que se le hacen a la Ley Federal del Trabajo en cada centro laboral en particular; es un compromiso del patrón frente a

la suma de quienes integran la fuerza de trabajo, y ya no frente a un solo trabajador, es un instrumento evidente de fuerza social.

Relación de trabajo. Cuando apareció con gran fuerza el fenómeno laboral, los juristas tuvieron que introducir al ordenamiento jurídico a todas las empresas que respondían al desarrollo industrial que cada día demandaba más fuerza de trabajo.

Los juristas recurrieron a la terminología legal más usada que era el “contrato”, que como ya vimos es un acuerdo de voluntades que surge entre el trabajador y el patrón. Así vemos que en materia de salario mínimo, duración de la jornada, trabajo para mujeres y menores entre otros puntos, las partes no tienen libertad para convenir tales extremos.

Tal vez éstas limitaciones, y un marcado intervencionismo del Estado de disminuir la libertad del individuo, llevó a ciertos juristas a afirmar que el contrato era una institución sin importancia, pues lo que debe de servir de base para todos los acuerdos que derivan de la prestación del trabajo, es el hecho mismo de incorporarse a una empresa mediante los actos concretos de ejecución de labores a lo que llamaron “relaciones de trabajo”.

Es decir, se pretende que en el momento que el obrero comience a laborar , es cuando surgen los derechos y obligaciones para el

patrón y para el trabajador, siendo innecesario la celebración de un contrato.

Ahora bien, podemos rechazar la idea de que en la celebración de un contrato las partes no tienen la libertad de acordar; si bien la conveniencia de modificar ciertos estatutos no es un acto ilícito si se hace en común acuerdo, lo es cuando se hace en perjuicio del trabajador y en controversia con las leyes que amparan el derecho de éste, luego entonces, el trabajador sigue siendo un hombre libre, y pueden si así lo convienen incluir prestaciones superiores a las legales o las del contrato colectivo que rija en la empresa.

Si sólo se aceptara la relación de trabajo como tal, el trabajador se vería inmiscuido en una serie de dificultades de tipo legal. tal es así que la existencia de una inconformidad en el trabajo sería totalmente nula ya que no hay ningún documento que ampare los derechos demandados, es decir, las partes no estarían obligadas jurídicamente.

La Ley Federal del Trabajo ha introducido el concepto de relación de trabajo en su artículo 20, y la define como:

ARTICULO 20. *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.*

Y agrega en un tercer párrafo:

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

De lo anteriormente expuesto deducimos que la relación no sustituye al contrato de trabajo, sino que lo complementa, es decir, las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato.

Sin embargo la relación de trabajo es una figura jurídica distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel "decoroso" de vida.

1.4. Prestaciones sociales y prestaciones legales de una relación laboral.

Estas son proporcionadas por el patrón a sus trabajadores, y conllevan a una elevación del nivel físico, cultural e integral del individuo, y no constituyen una remuneración a los servicios, ya que no se otorgan en función de éstos, sino para complementar o acrecentar el ámbito de desarrollo psico-físico y social del trabajador.

ANTECEDENTES Y CONCEPTOS GENERALES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

De la legislación laboral, se han recogido algunos conceptos de previsión social, para integrarse como prestaciones legales en favor de los trabajadores, estas prestaciones legales son las siguientes.

- Salarios.
- descansos.
- aguinaldo.
- PTU.
- Becas educacionales.
- Derecho de la vivienda.
- Seguridad social.
- Trabajo extraordinario con pago de horas extras.
- Capacitación y adiestramiento.
- Primas de antigüedad.

Las prestaciones señaladas anteriormente tienen las siguientes características:

- Son otorgadas en forma adicional al salario.
- Se otorgan con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, por lo que deben ser generales.
- Proporcionan seguridad en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejes, terminación de las relaciones de trabajo.
- Buscan el desarrollo integral del individuo.
- Fomentan el espíritu de grupo.
- Son reguladores de la relación capital trabajo.

Capítulo 2

Marco legal de la terminación laboral.

Duración de las relaciones de trabajo.

Tipos de Contrato.

**Ingresos derivados de la terminación
de las relaciones de trabajo.**

2.1. Duración de las relaciones de trabajo.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, individual, constituye la regla general en relación con los demás contratos de trabajo. Lo anterior se puede observar en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo que dice lo siguiente:

ARTICULO 35. *Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.*

Si subsiste la capacidad física y mental del individuo, regirá el contrato por tiempo indeterminado. Por otra parte el trabajador puede dar por terminada la relación laboral, siempre y cuando no lo haga antes de transcurrir el primer año de servicios, ya que de hacerlo así estaría incurriendo en el supuesto que señala el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo:

ARTICULO 32. *El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.*

Por otro lado el artículo 40 de la LFT nos dice al respecto:

ARTICULO 40. *Los trabajadores en ningún caso están obligados a prestar sus servicios por más de un año.*

El trabajador puede dar por terminada, unilateralmente la relación laboral. Un caso puede ser la renuncia^o, otro puede ser que el trabajador, sin justificación, deje de asistir o realizar sus labores.

En forma concreta, por su duración la relación de trabajo puede ser:

- 1) De planta o de tiempo indeterminado. Es el trabajo que constituye la actividad normal o necesaria y permanente de la empresa o establecimiento.
- 2) De obra determinada. Cuando lo exija el trabajo que se va a realizar.
- 3) De tiempo determinado. Debe especificarse en el contrato la razón de tiempo fijo que se va a realizar, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos en la LFT. En estas relaciones como en las de obra determinada, si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure cierta circunstancia.

^o Muchas veces las mencionadas renunciaciones son en realidad despidos injustificados. Se presiona de diversas maneras al trabajador para que renuncie y generalmente se otorgan por escrito, a cambio de una gratificación muy por debajo de las indemnizaciones dispuestas por la Ley.

- 4) Eventual. Es el que no reúne las características del trabajo de planta, es decir, de tiempo determinado; es el trabajo que se realiza en actividades ocasionales, por ejemplo, el trabajo de un mecánico especializado que ocupa la empresa para resolver un problema determinado y una vez que se cumple ese objetivo, el trabajador no sabe si volverá a ser ocupado alguna otra vez.

2.2. Tipos de contrato.

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 nos define lo que debemos entender por relación de trabajo y por contrato individual:

ARTICULO 20. 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.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

El trabajo objeto de la "protección" legislativa, fue el asalariado, pero no el profesionalista, cabe señalar que en el artículo 123 constitucional, no quedó comprendido el trabajo de las profesiones de las clases elevadas, que deben regirse por otra ley, pero sin duda alguna, los profesionistas pueden celebrar, y de hecho celebran en muchos casos, un contrato de trabajo, como cuando entran al servicio de una empresa o de un particular como empleados; entonces el profesionista es un verdadero asalariado.

Asimismo en los artículos 386 y 404 de la misma ley nos definen el concepto de contrato colectivo y contrato ley respectivamente:

ARTICULO 386. *Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.*

Las relaciones colectivas de trabajo son las que se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, como una simple unidad de hecho, o reunida en un sindicato; se les da el nombre de relaciones colectivas por que se ocupan y afectan a la comunidad obrera y a los intereses generales de la misma.

Algunos de los puntos más importantes que integran un contrato colectivo son los siguientes: disposiciones varias, admisión separación y reingreso, salario, jornadas, trabajos y horas de trabajo, servicios continuos del departamento de mantenimiento, trabajos temporales, eventuales y por obra determinada, vacaciones y descansos, escalafones, ascensos y remociones, permisos, disciplinas, maquinaria, herramienta, materiales y útiles de trabajo, seguridad e higiene, riesgos profesionales y ordinarios, aprendices, reglamento interior de trabajo, deportes, tabuladores, disposiciones generales, etc.

ARTICULO 404. *Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.*

El contrato-ley se distingue del contrato colectivo en que éste es creado para regir en una o más empresas determinadas, en cuanto el primero vale para todas las empresas de una rama industrial, ya en una Entidad Federativa, ya en una zona económica, que abarque dos o más de ellas, o en todo el territorio nacional.

2.3. Ingresos derivados de la terminación de las relaciones de trabajo.

El fundamento principal que menciona la obligación de pagar el impuesto sobre productos del trabajo por los ingresos obtenidos de la terminación de las relaciones de trabajo, la encontramos en el artículo 78 en su primer párrafo de la Ley del ISR que advierte:

ARTICULO 78. 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 las relaciones laborales.

Ahora bien, dichos ingresos se integran principalmente por los siguientes conceptos:

- Sueldos y salarios (neto).
- Incentivos.
- Prima dominical.
- Días feriados (sábado).
- Días feriados (otros).
- Prima de vacaciones.

- Tiempo extra.
- Bonificaciones.
- Liquidación de vacaciones no disfrutadas.
- Liquidación aguinaldo.
- Gratificaciones.
- Liquidación indemnización legal 3 meses.
- Liquidación indemnización legal 20 días por año.
- Liquidación prima por antigüedad.
- Fondo de ahorro y sus respectivos intereses.
- Crédito al salario.

Sueldos y salarios (neto). Esta es una remuneración otorgada al trabajador obligatoriamente, independiente de la causa de terminación laboral, ya que generalmente la situación causante de la separación nace en cualquier momento, es decir, puede darse por ejemplo cuatro días antes del cumplimiento de la jornada semanal, y por lo tanto es indispensable liquidar los días laborados.

También es importante señalar que dicho salario no comprende únicamente la remuneración de los días efectivamente laborados, sino que tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de los días sábado y domingo, al respecto señala el artículo 72 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

ARTICULO 72. *Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en las misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.*

Para ejemplificar el párrafo anterior suponemos que el último día de labores de una persona fue el día 10 de febrero de 1999, y la corrida de nómina comprende del día 8 al 12 de febrero de 1999, el cálculo de la parte proporcional del salario se haría de la siguiente manera:

Parte proporcional del sábado y domingo:

HORARIO	Hrs p/semana	Hrs p/días lab	proporción
Jornada Diurna	56	42.50	1.3176
Jornada nocturna	56	40.00	1.4000
Jornada mixta	56	37.50	1.4933

	Jornada Diurna	Jornada nocturna	Jornada mixta
Hrs p/días lab	42.50	40	37.50
(/) días laborales	5	5	5
(=) Hrs/día	8.5	8	7.5
(x) días trabajad	3	3	3
(x) proporción	1.3176	1.4000	1.4933
(=) pto de días	32.60	30.00	27.00
(x) cuota por día	10.70	10.70	10.70
(=) sueldo	359.52	319.52	359.52

Es preciso señalar que los días feriados tienen el mismo efecto en lo que se refiere a la integración de los días de descanso, ya que la legislación laboral, al hacer mención del derecho que tienen los trabajadores que laboren estos días de recibir un salario doble, además del salario que corresponda, se entiende que éstos se pagan de igual forma que un salario normal.

Liquidación de vacaciones no disfrutadas y prima de vacaciones.

La duración de las vacaciones la establece el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

ARTICULO 76. *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 aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.*

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

La forma de interpretar el segundo párrafo del artículo anterior es la siguiente:

MARCO LEGAL DE LA TERMINACIÓN LABORAL.

Los cinco años a que se refiere la Ley deben computarse a partir del quinto año de servicios, o sea, que cuando se alcancen nueve años de antigüedad es cuando podrá aumentarse en dos días el periodo de vacaciones:

Al concluir el primer año:	6 días
Al concluir el segundo año:	8 días
Al concluir el tercer año:	10 días
Al concluir el cuarto año:	12 días
Al concluir el noveno año:	14 días
Al concluir el decimocuarto año:	16 días
Al concluir el decimonoveno año:	18 días

Los trabajadores que no alcancen a cubrir un año completo, como generalmente ocurre con el personal que da por terminada la relación laboral, determinarán las vacaciones proporcionalmente al número de días laborados anualmente, así como el monto del pago por éste concepto*.

Esta situación se desprende del derecho que establece el artículo 79 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo que señala:

* Aun cuando el derecho al pago de vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que en los casos en que no se llene este requisito, dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación.

ARTICULO 79. *Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.*

Por otro lado y como complemento de la remuneración que el trabajador recibe por concepto de vacaciones proporcionales, el artículo 80 de la ley laboral establece el pago de una prima con motivo de las vacaciones que establece lo siguiente:

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

En teoría, el objetivo del establecimiento de esta prestación es que el trabajador obtenga esta ayuda para disfrutar de dichas vacaciones, y decimos "en teoría", porque en la realidad no se cumple con el objetivo, pues la prima es ínfima e insuficiente, lo que es más, muchos trabajadores después de cada periodo vacacional se ven inmersos en deudas, que tratan de cubrir acudiendo a quién sabe cuantas medidas de desesperación.

Volviendo al artículo 80 de la ley en cuestión, se entiende que si el patrón paga al trabajador los salarios correspondientes a la proporción del periodo de vacaciones, y agrega una cantidad superior al monto de la prima vacacional de que habla la ley, ya no puede el trabajador exigir ésta.

MARCO LEGAL DE LA TERMINACIÓN LABORAL.

EJEMPLO: Fecha de ingreso del trabajador: 12 de marzo 1985.

Ultimo día trabajado: 03 de enero 1999.

Periodo de vacaciones disfrutadas: 12/03/85-12/03/97.

Años	Periodo de vacaciones	Vacaciones pagadas	Vacaciones no pagadas
12/03/86 (1)	5 días	X	
12/03/87 (2)	8 días	X	
12/03/88 (3)	10 días	X	
12/03/89 (4)	12 días	X	
12/03/90 (5)	12 días	X	
12/03/91 (6)	12 días	X	
12/03/92 (7)	12 días	X	
12/03/93 (8)	12 días	X	
12/03/94 (9)	12 días	X	
12/03/95 (10)	14 días	X	
12/03/96 (11)	14 días	X	
12/03/97 (12)	14 días	X	
12/03/98 (13)	14 días		X
12/03/99 (14)	16 días		X

De los datos anteriores concluimos que quedan pendientes de pago los 14 días de vacaciones correspondientes al 12 de marzo de 1998 así como la parte proporcional de 16 días del periodo del 12 de marzo de 1999. En cuanto a la prima vacacional se pagará como importe mínimo el que resulte de aplicar la tasa del 25% sobre el total de remuneraciones por concepto de vacaciones.

Tiempo extra. El trabajador tendrá derecho a percibir, si se encuentra en el hecho previsto por la ley, la retribución por concepto de jornada extraordinaria, esta situación es regulada por los artículos 123 fracc. XI constitucional, 66, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo que mencionan al respecto:

ARTICULO 123. *Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.*

De una manera similar al ordenamiento del artículo anterior los artículos 66, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo nos dice:

ARTICULO 66. *Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.*

ARTICULO 67. *Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.*

ARTICULO 68. *Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo*.*

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

Aguinaldo. El salario que sirve de base para determinar el aguinaldo, es que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como "integrado", que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la Ley Laboral, entre ellas, el aguinaldo mismo, y que sirve de base sólo para la liquidación de indemnizaciones del artículo 89 que veremos más adelante.

El fundamento legal del pago del aguinaldo lo encontramos en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo que nos menciona:

ARTICULO 87. *Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.*

* La constitución fijó como retribución por el servicio extraordinario un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada de trabajo; esta retribución se refiere a las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de las sanciones establecidas por la Constitución y la Ley. Pero no obstante la prohibición constitucional y legal de no prolongar el servicio extraordinario en forma indefinida, diversas empresas exigen a los trabajadores un tiempo mayor de servicios. Cuando tal cosa ocurre, se está en presencia de una violación a la Constitución y a la Ley.

MARCO LEGAL DE LA TERMINACIÓN LABORAL.

Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

Es decir, el trabajador tiene derecho a recibir el pago de su aguinaldo en el momento de separarse de la empresa, en la parte proporcional que le corresponda.

Indemnizaciones. Cuando un trabajador es despedido en forma injustificada, puede ejercitar dos acciones en contra del patrón, en un término de dos meses:

1) Acción de cumplimiento del contrato o reinstalación.

2) Acción de indemnización constitucional

Estas dos acciones las encontramos en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

ARTICULO 48. *El trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se indemnice con el importe de tres meses de salario.*

1) Acción de cumplimiento del contrato o reinstalación. Si un trabajador ha ejercido la acción de cumplimiento del contrato de trabajo, en

el supuesto de un despido injustificado y el tribunal del trabajo ha decidido en su laudo la reinstalación del trabajador, esta reinstalación se deberá verificar en los mismos términos en que se venía realizando el trabajo, y el trabajador deberá disfrutar de todos los beneficios que haya adquirido el puesto en su ausencia.

2) Acción de indemnización constitucional. El patrón se podrá oponer a la reinstalación de un trabajador, mediante el pago de una indemnización, tal como se encuentra consignado en el artículo 49 de la ley laboral, y sólo cuando dicho trabajador se encuentre en algunos de los supuestos marcados en el mismo artículo que menciona al respecto:

ARTICULO 49. *El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:*

- I. Trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año.*
- II. Trabajadores de contacto directo y permanente con el patrón*
- III. Trabajadores de confianza.*
- IV. Trabajadores domésticos.*
- V. Trabajadores eventuales.*

Para tener un panorama más claro del manejo de las indemnizaciones, se presenta a continuación un cuadro sinóptico de la

MARCO LEGAL DE LA TERMINACIÓN LABORAL.

excepción a la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización:

EXCEPCIÓN A LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR AL TRABAJADOR MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACIÓN.

Casos de excepción establecidos en el artículo 49.	Duración de la relación laboral	Indemnización del artículo 50.	Retiro del trabajador del empleo por causas imputables al patrón. Art. 52
1. Trabajadores con una antigüedad menor de un año.	Menor de un año	Una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados	Artículo 52. En caso de retiro del trabajador del empleo por causas imputables al patrón mencionadas en el artículo 51, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del artículo 50.
2. Cuando el patrón comprueba ante la junta y ésta así lo estima, que en razón de las funciones que desempeñaba el trabajador, no es posible el establecimiento del desarrollo normal de la relación de trabajo.	Tiempo determinado	Tres meses de salario, indemnización constitucional Salarios vencidos	
3. Trabajadores de confianza.	Mayor de un año	Una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año Veinte días por cada año Tres meses de salario	
4. Trabajadores domésticos.		Salarios vencidos	
5. Trabajadores eventuales.	Tiempo indeterminado	Veinte días de salario por cada año de servicios. Tres meses de salario Salarios vencidos.	

Dentro de la legislación laboral se tiene contemplado que sólo para los pagos de las indemnizaciones mencionadas anteriormente contempladas dentro de los artículos 48, 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, se realicen sobre la base del salario integrado como lo indica el artículo 84 y 89 de la misma ley.

ARTICULO 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.*

ARTICULO 89. *Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, se tomará 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.*

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiera habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha de aumento.

MARCO LEGAL DE LA TERMINACIÓN LABORAL

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

A manera de ejemplo, podemos mencionar el caso de un trabajador que es despedido de su trabajo y tiene una antigüedad de 3 años 10 meses, y tiene derecho solamente a las prestaciones legales de la LFT (15 días de aguinaldo y 25% de prima vacacional), y su salario mensual al momento de la indemnización es de \$ 3,500.00 por lo tanto su salario diario integrado para efectos de la indemnización sería:

Notas	Concepto	total	Cómo integra	Promedio o diario.
(1)	Salario Cuota Diaria	3,500.00	30 días	116.66
(2)	Aguinaldo	1,750.00	365 días	4.79
(3)	Prima Vacacional	291.49	365 días	0.80
	Salario diario integrado (para efectos de indemnización)			<u>122.25</u>

Notas:

- 1) El salario cuota diaria se determinó dividiendo entre 30 días el salario mensual del trabajador, si el salario se hubiera pactado en semanas se hubiera tenido que dividir entre 7 días, si se pactara por un periodo distinto, se tendría que dividir entre el número de días que el periodo comprendiera, tal y como lo señala el último párrafo del artículo 89 descrito anteriormente.
- 2) El aguinaldo diario se determinó se determinó multiplicando el salario cuota diaria por 15 días y a su vez se dividió entre 365 días.

3) La prima vacacional diaria se determinó multiplicando el salario cuota diaria por 12 días que correspondían al cuarto año, entre 365 días para calcular la cuota diaria de vacaciones, posteriormente se multiplicó este cociente por 304 días que se laboraron en el cuarto año, de esta forma se obtuvo la parte proporcional de los 12 días que por derecho le correspondían, el resultado se multiplicó por el 25% de prima de vacaciones y al producto se le dividió entre 365 para determinar la prima correspondiente diaria.

Prima de antigüedad. *Se dice que la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se le da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios, el fundamento legal se encuentra en el artículo 162 de la LFT. sin embargo, sólo se mencionarán las fracciones del I al IV por ser las más importantes dentro de este trabajo:*

ARTICULO 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 en lo dispuesto en los artículos 485 y 486.

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

Artículo 486: Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponde el lugar de la prestación del servicio, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

IV. Para el pago de la prima en caso de en caso de retiro voluntario, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año excede el 10% del total de trabajadores de la empresa, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del 10%, se pagará a los que primeramente se retiren, y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que rebasen de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número mayor al porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores restantes.

Capítulo 3

Obligaciones fiscales del contribuyente.

Base gravable.

Ingresos exentos.

Determinación del impuesto.

LIQUIDACIÓN DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

	Duración de la relación laboral	Prima de antigüedad del artículo 162	Limite para el pago	Normas para el pago
Prima de antigüedad.	Renuncia voluntaria.	Igual o mayor de 15 años.	Doce días de salario mínimo general.	<p>El número de trabajadores no debe exceder del 10% del total de trabajadores de la empresa</p> <p>Trabajadores retirados al mismo tiempo, y cuyo número excede el 10% del total de trabajadores de la empresa</p>
	Despido justificado o injustificado.	Menor de 15 años.	Doce días de salario mínimo general.	<p>No excedan del 10%, se paga al momento del retiro</p> <p>Si exceden del 10% el pago se efectúa al año siguiente de la fecha de retiro.</p> <p>Los trabajadores de mayor antigüedad, reciben su prima al momento del retiro</p> <p>Para los demás trabajadores el pago se difiere hasta el año siguiente</p>

3.1. Base gravable.

Como hemos visto en capítulos anteriores, el concepto de subordinación resulta ser de gran importancia en una relación laboral, sin dejar de mencionar que el contrato de trabajo configura esa subordinación en un acto lícito, de donde emanan derechos y obligaciones entre las partes

La otra forma de prestar servicios es en forma independiente que es mediante el cobro de honorarios. Para determinar cuándo se trata de servicios subordinados o independientes, la única Ley que referencia a los servicios independientes para diferenciarlos de los subordinados, es la Ley del Impuesto Sobre la Renta en sus artículos 84 y 78 de la Ley en cuestión:

ARTICULO 84. *Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal independiente, las remuneraciones que deriven de servicios cuyos ingresos no están considerados en el capítulo Y de este Título. Se entiende que los ingresos por la prestación de un servicio personal independiente los obtiene en su totalidad quien presta el servicio.*

ARTICULO 78. *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.

3.2. Ingresos exentos.

Prima de vacaciones, aguinaldo y prima dominical. Cuando se obtengan ingresos por concepto de prima de vacaciones, aguinaldo y primas dominicales, se tendrá derecho a la exención que señala el artículo 77, XI párrafo de la LISR que advierte:

ARTICULO 77. *No se pagará el Impuesto Sobre la Renta por la obtención de los siguientes ingresos:*

Párrafo XI. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente de 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos

OBLIGACIONES FISCALES DEL CONTRIBUYENTE.

señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo

general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Al mencionar que las “gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones en un año de calendario”, no impide de ninguna manera el derecho que tiene el trabajador de recibir la proporción al tiempo trabajado en el caso de no haber cumplido el año de servicios, no así los límites de exención (30 días y 15 días de salario mínimo), ya que estos siempre serán los mismos independientemente del momento en que se este llevando a cabo la terminación laboral.

De lo anterior podemos resumir lo siguiente:

Percepciones	Percepciones sujetas a	Parte exenta
	ISPT.	
Prima de vacaciones	SI	15 días S.M.C.
Aguinaldo	SI	30 días S.M.C.
Prima dominical	SI	1 día S.M.C.
P.T.U.	SI	15 días S.M.C.
Vacaciones	SI	NO APLICA
Sueldos y salarios	SI	NO APLICA

Tiempo extra. Los ingresos que obtenga el trabajador por este concepto, estarán sujetos a la exención que al respecto nos menciona el artículo 77, fracción Y LISR:

Fracción I. *las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda el equivalente a cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.*

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos de este Título (Título IV de las personas físicas).

OBLIGACIONES FISCALES DEL CONTRIBUYENTE.

De la fracción anterior podemos resumir que aquellos trabajadores que perciban el salario mínimo, no pagaran el impuesto correspondiente al tiempo extraordinario, siempre y cuando no se excedan de los límites establecidos en la LFT artículos 66, 67 y 68 (ver tema 2.3. "Tiempo extra", capítulo 2).

De alguna manera, la Ley pretende proteger a los trabajadores de bajos ingresos, exentándolos de pagar impuesto por tiempo extra, pero si el trabajador se excede de los límites establecidos, tendrá que pagar el impuesto únicamente por el excedente, esto es así, porque al rebasar dicho límite, el patrón estaría obligado a remunerar al trabajador en un 200% sobre el excedente, elevando así sus ingresos y lo pone en posibilidades de contribuir.

Por otro lado tenemos a los demás trabajadores, es decir aquellos que perciben un salario superior al mínimo, estos tienen la posibilidad de no pagar impuesto por tiempo extraordinario en un 50% del total de éste, siempre y cuando no excedan los límites de la legislación laboral, en caso de rebasar dicho límite se estará en lo dispuesto en el párrafo anterior.

En forma general podemos esquematizar el tratamiento fiscal de la remuneración por tiempo extraordinario:

OBLIGACIONES FISCALES DEL CONTRIBUYENTE.

Salario	Tiempo extra exento	Tiempo extra gravado
Salario mínimo	9 horas	Excedente de 9 horas
Salario superior al mínimo	50% de 9 horas sin rebasar 5 veces SMG	Excedente de 9 horas Excedente 5 veces SMG

Primas de antigüedad, retiros e indemnizaciones. El artículo 77 de la LISR en su fracción X. nos señala al respecto:

Fracción X. *Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiros e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la LSS y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro.*

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 considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este título.

3.3. Determinación del impuesto.

El artículo 78. de la LISR, nos hace mención del objeto del impuesto, es decir, cuales son los conceptos que se consideran ingresos del trabajador, para fines de este trabajo enunciaremos únicamente el primer párrafo de dicho artículo, por tratarse de la terminación laboral:

ARTICULO 78. *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.*

Al hablar de “las demás prestaciones que deriven de una relación laboral”, se esta refiriendo a las vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, PTU y las indemnizaciones recibidas como consecuencia de la terminación laboral.

OBLIGACIONES FISCALES DEL CONTRIBUYENTE.

Así tenemos que el momento en que se causa un despido, por ejemplo, este no se lleva a cabo exactamente al término de un periodo completo de trabajo (llámese periodo completo a un año de servicios), sino que puede ser en cualquier momento, de tal suerte que la proporción a que tiene derecho el trabajador causará un impuesto y este se determina de la siguiente forma:

Supuestos:

Fecha de ingreso a la empresa:	1 de marzo de 1994.
Fecha de rescisión de contrato:	25 de octubre de 1998.
Cuota diaria:	\$ 89.60
Salario diario integrado (S.D.I.)	\$ 93.65
Salario mínimo (zona "A")	\$ 34.45
Tres días de salario:	\$ 269.70
Percepciones a la fecha:	\$ 1,881.60
10 horas extras	\$ 11.20 cuota X hora.
Prestaciones mínimas de ley:	15 días de aguinaldo. 6 días vacaciones 1er año. 25% prima vacacional.

DETERMINACIÓN DE LA BASE GRAVABLE.

a) Vacaciones:

Días laborados después de su último aniversario en la empresa	Días de vacaciones según su antigüedad en la empresa	Cuota diaria	
(X)	(X)		238x 4x 89.60
Núm. de días del año		(=)	365

Importe de la parte proporcional de vacaciones: \$ 817.94

b) Aguinaldo:

Días laborados en el ejercicio	Días de aguinaldo	Cuota diaria	297x 15 x 89.60
(X)	(X)	(=)	
Núm. de días del ejercicio			365

OBLIGACIONES FISCALES DEL CONTRIBUYENTE.

	Importe de la parte proporcional de aguinaldo:	\$ 1,093.61
(-)	Exención de aguinaldo 30 días SMG :	<u>1,033.50</u>
(=)	Base gravable:	<u>\$ 60.11</u>

(c) Prima vacacional:

	Pago de vacaciones X % de prima vacacional =	817.94 X 25%
	Importe de la prima vacacional:	\$ 204.85
(-)	Exención P. vacacional 15 días SMG:	<u>516.75</u>
(=)	Base gravable:	<u>\$ 0.00</u>

(d) Sueldos:

\$ 269.70

(e) Tiempo extra:

	9 horas X Cuota por hora X 2 =	9 X 11.20 X 2 =	\$ 201.60
	1 hora X Cuota por hora X 3 =	1 X 11.20 X 3 =	<u>33.60</u>
	Importe del tiempo extra:		\$ 235.20
(-)	Exención T.Extra doble 50%:		<u>100.80</u>
(=)	Base gravable:		<u>\$ 134.40</u>

OBLIGACIONES FISCALES DEL CONTRIBUYENTE.

f) Indemnización laboral:

Tres meses de sueldo.

3 X núm. de días del mes X S.D.I.

3 X 30 X 93.65

90 X 93.65

\$ 8,428.50

Veinte días por año.

-Núm. de años completos = 4

4 X núm. de días por año X S.D.I.

4 X 20 X 93.65

\$ 7,492.00

-Parte proporcional del último año laborado:

238 días trabajados X 20 días por año X S.D.I.

Núm. de días del año

238 X 20 X 93.65

365

\$ 1,221.30

g) Prima de antigüedad:

Núm. de años completos = 4

4 X núm. de días por año X cuota diaria.

4 X 12 X 68.90*

\$ 3,307.20

* El artículo 486 de la LFT nos señala que para efectos del pago de primas por antigüedad, se considerará como salario máximo el doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponde el lugar de la prestación del trabajo, es decir, $34.45 \times 2 = 68.90$ (ver "prima de antigüedad" tema 2.3. Capítulo II)

OBLIGACIONES FISCALES DEL CONTRIBUYENTE.

Parte proporcional del último año laborado:

238 días trabajados X 12 días por año X C.D.

Núm. de días del año

238 X 12 X 68.90

365

\$ 539.12

Importe indemnización y prima ant.: \$ 20,988.12

(-) Exención 90 días SMG por año* 15,502.50

(=) Base gravable: \$ 5,485.62

* El artículo 77 fracción X de la LISR nos indica que para efectos de la exención, cuando existan periodos irregulares, es decir, cuando el trabajador no haya concluido un año completo de trabajo, se considerará año completo toda fracción de mas de seis meses, es decir:

1998	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct
meses	1	2	3	4	5	6	7

En este caso excede de los seis meses de tal manera que se considera como un año completo.

RETENCIÓN DEL ISR Y EL INGRESO REAL

-Retención sobre sueldos, vacaciones y aguinaldo

La retención a que se refiere el artículo 80 de la LISR, se calculará sobre la base gravable determinada anteriormente, es decir, las percepciones correspondientes al salario, vacaciones y aguinaldo disminuidas con la parte exenta que corresponde a cada uno de estos conceptos; al resultado se aplicará lo siguiente:

ARTICULO 80.LISR. *Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. Cuando quienes hagan los pagos correspondientes realicen pagos provisionales trimestrales en los términos de esta Ley, efectuarán las retenciones respectivas mensualmente, debiendo realizar los enteros correspondientes en forma trimestral conjuntamente con sus declaraciones de pagos provisionales. No se efectuará la retención a las personas que únicamente perciban el salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.*

OBLIGACIONES FISCALES DEL CONTRIBUYENTE.

La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario la tarifa actualizada que a continuación se muestra, publicada el 3 de julio de 1998, correspondiente al segundo semestre de ese año:

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	% exced. límite inferior	Cuota fija	% subsidio s/impuesto marginal
0.01	315.60	0.00	3	0.00	50
315.61	2,678.68	9.47	10	4.72	50
2,678.69	4,707.54	245.76	17	122.89	50
4,707.55	5,472.33	590.69	25	295.32	50
5,472.34	6,551.86	781.86	32	390.95	50
6,551.87	13,214.16	1,127.32	33	563.64	40
13,214.17	20,827.34	3,325.87	34	1,443.06	30
20,827.35	26,428.32	5,914.35	35	2,219.60	20
26,428.33	31,713.94	7,874.69	35	2,611.71	10
31,713.95	En adelante	9,724.66	35	2,796.68	0

OBLIGACIONES FISCALES DEL CONTRIBUYENTE.

Vacaciones	817.94
(+) Aguinaldo	60.11
(+) Sueldos	269.70
(+) Percepc a la fecha	1,881.60
(+) Tiempo extra	134.40
(=) Base gravable:	3,163.75
(-) Límite inferior	2,678.69
(=) Excedente del límite inferior	485.06
(x) Porcentaje del límite inferior	17%
(=) Impuesto marginal	82.46
(+) Cuota fija	245.76
(=) Impuesto	328.22

DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

Del impuesto que resulte a cargo en los términos del artículo 80 de la LISR el trabajador tendrá derecho a gozar de un subsidio. Para calcular dicho monto se tomará como base el IMPUESTO MARGINAL y se aplicará la tarifa del artículo 80-A de la LISR (tabla anterior):

OBLIGACIONES FISCALES DEL CONTRIBUYENTE.

Impuesto marginal	82.46
(x) Porcentaje del imp. marginal	50%
(=) Subsidio antes de cuota fija	<u>41.23</u>
(+) Cuota fija	122.89
(=) Subsidio	<u><u>164.12</u></u>

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que resulte a cargo, se calculará conforme a lo dispuesto en el artículo 80-A de la LISR, es decir, la cantidad de 53.04 será el subsidio al 100%; ahora lo que necesitamos saber es qué porcentaje de este subsidio podemos acreditar contra el impuesto a cargo, para esto nos sujetaremos a las siguientes reglas:

ARTICULO 80-A LISR. *Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere este capítulo, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos:*

$$\text{Subsidio no acreditable} = (1 - 0.61) \times 2 = 0.78 = 78\%$$

$$\text{Subsidio acreditable} = 1 - 0.78 = 0.22 = 22\%$$

OBLIGACIONES FISCALES DEL CONTRIBUYENTE

La proporción mencionada (es decir 0.61) se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este Capítulo, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados... Cuando la proporción

determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

<u>Monto total de pagos ejerc. inmediato anterior</u>	=	<u>732,500.30</u>
Erogaciones por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios.		1'200,000.00

$$\text{PROPORCIÓN} = 0.61$$

Derivado de lo anterior obtendremos la cantidad de subsidio acreditable como a continuación se muestra:

Subsidio	164.12
(x) % de subsidio acreditable	22%
(=) Subsidio acreditable	<u>36.11</u>

DETERMINACIÓN DEL CRÉDITO AL SALARIO.

El trabajador podrá aplicar el crédito al salario que resulte conforme a la tabla del artículo 80-B de la LISR que señala lo siguiente:

ARTICULO 80-B LISR. *Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o la fracción Y del artículo 78 (prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación laboral)...calcularán el impuesto en los términos de este artículo aplicando el crédito al salario mensual.*

Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes a que se refiere el párrafo anterior, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes, en los términos del artículo 80 disminuido con el monto del subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 80-A de esta Ley por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario que se obtenga de aplicar la siguiente tabla:

OBLIGACIONES FISCALES DEL CONTRIBUYENTE.

Crédito al salario para ingresos de:	Crédito al salario para ingresos hasta:	Importe de crédito al salario
0.01	1,125.11	258.88
1,125.12	1,656.64	258.76
1,656.65	1,687.63	258.76
1,687.64	2,208.84	258.61
2,208.85	2,250.19	249.80
2,250.20	2,407.71	243.26
2,407.72	2,827.89	243.26
2,827.90	3,000.26	225.32
3,000.27	3,393.48	206.64
3,393.49	3,959.07	187.38
3,959.08	4,524.63	161.24
4,524.64	4,695.38	138.40
4,695.39	En adelante	113.09

Impuesto	328.22
(-) Subsidio acreditable	36.11
(-) Crédito al salario	206.64
(=) Impuesto o (crédito al salario)	<u>85.47</u>

-Retención sobre prima vacacional.

En el caso de que el importe por concepto de prima de vacaciones exceda de los límites de exención de marca el artículo 77 fracción XI de la LISR, se pagará el impuesto por el excedente en los términos del artículo 86 del RLISR que al respecto dice:

ARTICULO 86 RLISR. *Tratándose de las remuneraciones por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales a que se refiere el artículo 80 de la Ley, la persona que haga dichos pagos podrá optar por retener el impuesto que corresponda conforme a lo siguiente:*

I. La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4.

II. A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior, se le adicionará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma

regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 80 de la LISR.

III. El impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario

por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicha fracción, calculando éste último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.

IV. El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este artículo, sin deducción alguna la tasa a que se refiere la fracción siguiente.

V. La tasa a que se refiere la fracción anterior, se calculará dividiendo el impuesto que se determine en los términos de la fracción III, entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I de este artículo. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en porciento.

-Retención sobre indemnizaciones y prima de antigüedad.

Las personas que hagan pagos por concepto de indemnizaciones y primas de antigüedad, efectuarán la retención por los conceptos señalados, disminuidos con la cantidad que resulte de aplicar lo dispuesto en el artículo 77 fracción X de la Ley. Por el excedente se pagará el impuesto conforme al artículo 80 sexto párrafo siguiente a la tarifa del mismo artículo de esta Ley:

ARTICULO 80 LISR. *Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el artículo 79 (ingresos por concepto de prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación), efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto (el ingreso total será la cantidad obtenida por los conceptos señalados en el artículo 79 de la LISR disminuidos por la cantidad que resulte de aplicar lo dispuesto en el artículo 77 fracción X de la Ley), una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo, el cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa de este artículo.*

Es decir:

<u>Impuesto del último sueldo mensual ordinario*</u>	=	<u>\$ 203.63</u>
Ultimo sueldo mensual ordinario:		\$ 2,508.80
TASA DEL IMPUESTO	=	8.12%
Base gravada indemn. y prima de antigüedad:		\$ 5,485.62
(X) Tasa del impuesto:		<u>8.12%</u>
(=) Impuesto por indemnización :		\$ 445.43

* Para la determinación del impuesto sobre las indemnizaciones y la prima de antigüedad, no se aplicará el crédito al salario, ya que el artículo 80 de la LISR en su segundo párrafo, nos menciona esta salvedad y dice que las personas que hagan pagos de los mencionados en el primer párrafo del art.78, podrán aplicar el crédito al salario, salvo en el sexto párrafo siguiente a la tarifa del artículo 80 de esta Ley.

OBLIGACIONES FISCALES DEL CONTRIBUYENTE.

RESUMEN DE LA LIQUIDACIÓN:

Percepciones:		
Vacaciones	817.94	
Aguinaldo	1,093.61	
Prima vacacional	204.85	
Sueldos	269.70	
T. extra	235.20	2,621.30
	<hr/>	
(+) Indemnizaciones:		
Tres meses de sueldo	8,428.50	
Veinte días por año	8,713.30	
Prima de antigüedad	3,846.32	20,988.12
	<hr/>	
(-) Deducciones:		
Impuesto s/percep grav art. 78	58.47	
Impuesto s/percep grav art. 79	445.43	
Crédito al sal. pagado a la fecha	12.36	516.26
(=) Total a pagar:	<hr/>	23,093.16
		<hr/> <hr/>

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Recopilación de cláusulas de mayor importancia para efectos del pago derivado de la terminación laboral.

CAPITULO III

SALARIO

CLÁUSULA 19. El pago de los salarios correspondientes a los trabajadores se hará el día de la semana que se fije. Cuando por necesidades comprobadas por la empresa fuera necesario cambiar los días de pago, la empresa dará aviso al sindicato con 15 días de anticipación y tomará en cuenta sus observaciones.

CLÁUSULA 20. El pago del salario a los trabajadores se hará semanalmente, de acuerdo con el número de horas registradas en la tarjeta en que los trabajadores marcarán sus horas de entrada y de salida.

CLÁUSULA 21. El pago por tiempo extraordinario se hará siempre en efectivo y no podrá ser compensado con un tiempo equivalente de descanso.

CLÁUSULA 23. La empresa hará por su cuenta las siguientes deducciones del salario de los trabajadores amparados por este contrato:

- I. Por impuestos legales establecidos o que se establezcan en el futuro.
- II. Por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.
- III. Por cuotas para la constitución de cajas de ahorros.
- IV. Por anticipos de los salarios hechos a los trabajadores.
- V. Por compra de artículos producidos por la empresa.

CAPITULO IV

JORNADAS Y HORAS DE TRABAJO.

CLÁUSULA 25. Tiempo extraordinario de trabajo será el que exceda de la jornada diaria establecida de acuerdo con la distribución que se haga de la jornada semanal. El trabajador solamente podrá trabajar tiempo extraordinario con una orden escrita del patrón o de sus representantes, la que servirá de constancia al respecto.

CLÁUSULA 26. Es jornada diurna la comprendida entre las seis y las veinte horas y nocturna la comprendida entre las veinte y las seis horas. Es jornada mixta la que comprende menos de tres horas y

media de jornada nocturna, pues si comprende tres horas y media o más se reputará jornada nocturna.

CLÁUSULA 33. Siempre que las necesidades de la organización, de los trabajos o de la producción lo requieran, los trabajadores tendrán obligación de laborar hasta tres horas extraordinarias, no excediendo de tres veces por semana, así como en días de descanso obligatorio o semanal recibiendo las percepciones establecidas en la LFT.

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES GENERALES.

CLÁUSULA 147. Con el fin de que los trabajadores miembros de la empresa adquieran el hábito de ahorro, les será descontado un trece por ciento de su salario; la empresa por su parte abonará a cada trabajador, una cantidad igual a la descontada, estas cantidades serán entregadas en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, excepto en los casos de separación voluntaria, liquidación o muerte del trabajador. En caso de separación y liquidación se entregará en el momento de la liquidación.

Las cantidades que integran el fondo de ahorro, con la aportación de la empresa y de los trabajadores, se depositará mensualmente en una institución de crédito. Los intereses que se obtengan por el depósito acrecentarán el fondo de ahorro en beneficio de los trabajadores.

CLÁUSULA 148. La empresa se obliga a cubrir al IMSS las cuotas que la Ley establece a cargo de los trabajadores.

CLÁUSULA 149. La empresa acepta hacer préstamos anualmente, hasta por un monto equivalente a \$ 500.00 con la siguiente condición: que el trabajador tenga la capacidad de devolver el préstamo en los términos de la fracción Y del art. 110 de la LFT, en la inteligencia que el pago se hará en un término de 52 semanas.

CLÁUSULA 153. La empresa acepta establecer un plan de Previsión Social para los trabajadores sindicalizados a su servicio, otorgando cupones (vales), canjeables por artículos de primera necesidad en las tiendas de auto servicio las que ésta tiene contrato establecido. Se acepta que estos cupones se incrementen en la misma proporción en que sean aumentados los salarios.

**CASO PRACTICO.
REPERCUSIÓN DEL IMPUESTO EN LA TERMINACIÓN
LABORAL.**

SUPUESTOS Y CONTENIDO.

- TRABAJADORES SINDICALIZADOS.
- PRESTACIONES SUPERIORES A LAS DE LEY, SEGÚN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- TRABAJADORES DE PLANTA.
- TARIFAS ART. 80 LISR. MENSUAL AL 1ER TRIMESTRE 1999.
TARIFAS ART. 80-A LISR. MENSUAL AL 1ER TRIMESTRE 1999.
TARIFAS ART. 80-B LISR. MENSUAL AL 1ER TRIMESTRE 1999.
- DATOS INFORMATIVOS DEL TRABAJADOR EN BASE AL ÚLTIMO DÍA LABORADO.
- SECUENCIA NÚMÉRICA DE OPERACIONES DE LIQUIDACIÓN
- REQUISICIÓN Y BAJA DE PERSONAL ELABORADA.

**BASE DE DATOS PARA LA ELABORACIÓN DE UNA
INDEMNIZACIÓN.**

Datos generales.	
Zona geográfica:	"A"
Ubicación:	México D.F.
Empresa:	Miltón, S.A. DE C.V.
Salario mínimo:	34.45
Datos del trabajador.	
Nombre:	Roberto Acosta V.
Puesto:	Soldador
Categoría:	Sindicalizado
Contrato:	Tiempo indeterminado
Cuota por hora:	11.20
Fecha de ingreso:	26 de abril de 1990
Ultimo día trabajado:	16 de marzo de 1999
Motivo de la baja:	Despido injustificado
Percepción acumulada en el mes:	1,254.40
Fondo de ahorro acumulado aportación trabajador:	2,795.52
Días laborados en el ejercicio correspondiente a 1999:	75
Prestaciones:	
Vacaciones:	Las de ley
Prima vacacional:	30%
Aguinaldo:	30 días
Despensa mensual	404.00
Fondo de ahorro:	clausula 147 CCT
Prestamo de la Cia.	424.53

A) Cálculo de percepciones gravadas art. 78 LISF

1) Determinación del salario semanal.

MILTON, S.A. DE C.V.					
FILIACIÓN <u> </u>		TURNO <u> </u>			
PRESUP. <u> </u>		RELOJ <u> </u>			
NOMBRE <u> </u>					
CARGO		TN	TURNO	ENTR	FIRMA SUPERVISOR
					
USO SUPERVISOR.					
DÍA	CAMBIOS	CLAVE	FIRMA	SEMANA No <u> </u> FECHA <u> </u> FIRMA SUPERV <u> </u>	
L					
M					
M					
J					
V					
S					
D					
TIEMPO RELOJ			EXCLUSIVO DEPTO NOMINAS		
DÍA	ENT.	SAL.	FECHA	PAGO O DESCUENTO TIEMPO NORMAL.	
L	6.45	15.45			
M	6.45	15.45			
M			17/03/99	1	8.5 41
J			18/03/99	1	8.5 41
V			19/03/99	1	8.5 41
S					
D					
LAS MARCAS QUE APARECEN EN CADA UNO DE LOS DIAS SEÑALADOS EN ESTA TARJETA HAN SIDO HECHAS POR MI A LAS HORAS QUE LAS MISMAS INDICAN,					
FIRMA					

Total de horas por día:	8.50
Días laborados en la semana:	2.00
Total de horas trabajadas:	<u>17.00</u>
Proporción del sábado y domingo:	1.3176
Horas por pagar en la semana:	<u><u>22.40</u></u>

Parte proporcional del sábado y domingo:

Total de horas en la semana (8 X 7)	56.00
(/) Total de horas trabajadas (8.5 X 5)	<u>42.50</u>
Proporción del sábado y domingo	1.3176

Horas por pagar en la semana:	22.40
Cuota por hora:	<u>11.20</u>
Salario:	<u><u>250.88</u></u>

3) Determinación de la prima vacacional

Pago de vacaciones:	1,113.49
% de prima de vacaciones:	<u>30%</u>
Prima vacacional:	<u><u>334.05</u></u>

4) Determinación del aguinaldo.

Días laborados en el ejercicio:	75.00
(X) días de aguinaldo.	30.00
(X) Cuota diaria.	89.60
(/) No. de días del ejercicio	<u>365.00</u>
(=) Aguinaldo:	<u><u>552.33</u></u>

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

5) Determinación de la base gravable del art.78 LISR

Concepto	Importe	Parte Exenta	Base Gravable
Salario	250.88	0.00	250.88
Vacaciones	1,113.49	0.00	1,113.49
Prima vacacional	334.05	516.75	0.00
Aguinaldo	552.33	1,033.50	0.00
TOTAL	2,250.75	1,550.25	1,364.37

Datos informativos:

Percepciones acumuladas en el mes:	1,254.40
Base gravable esta liquidación:	1,364.37
Total base gravable:	2,618.77

6) Determinación de impuesto art 80 LISR

(ver anexo 1)

Total base gravable:	2,618.77
Límite inferior	341.36
Excedente sobre el límite inferior:	2,277.41
Porcentaje sobre el excedente:	10%
Impuesto marginal:	227.74
Cuota fija:	10.24
Impuesto a cargo:	237.98

7) Determinación del subsidio art.80-A LISR

(ver anexo 1)

impuesto marginal:	227.74
Porcentaje sobre el impuesto marginal:	<u>50%</u>
Subsidio antes de cuota fija:	113.87
Cuota fija:	<u>5.12</u>
Subsidio:	118.99
Porcentaje de subsidio acreditable:	<u>24%</u>
Subsidio acreditable:	<u><u>28.56</u></u>

8) Determinación del crédito al salario art.80-B LISR

(ver anexo 2)

Total base gravable:	2,618.77
Para ingresos de :	2,604.19
Hasta ingresos de:	3,058.65
Corresponde un crédito al salario de:	<u><u>263.18</u></u>

9) Impuesto a cargo o crédito al salario art.80-B LISR

Impuesto a cargo:	237.98
Subsidio acreditable:	28.56
Crédito al salario:	<u>263.18</u>
Impuesto a pagar o (credito al salario)	<u><u>-53.76</u></u>

B) Cálculo de las percepciones gravadas art. 79 LISR

1) Determinación del salario diario integrado

Cuota diaria:	89.60
(+) Despensa diaria:	13.28
(+) Prima vacacional diaria:	1.03
(+) Aguinaldo diario:	7.36
Salario diario integrado:	<u>111.28</u>

2) Determinación de la indemnización laboral

Tres meses de sueldo:

Número de meses:	3.00
(X) Número de días del mes:	30.00
(X) Salario diario integrado:	<u>111.28</u>
Tres meses de sueldo:	10,014.98

Veinte días por año:

Número de años completos:	8.00
(X) Número de días por año:	20.00
(X) Salario diario integrado:	<u>111.28</u>
Subtotal:	17,804.41
(+) Parte proporcional del último año trabajado:	<u>1,975.56</u>
Veinte días por año:	19,779.97

Tope de la cuota diaria para el pago de prima de antigüedad:

2 SMG del área geográfica =	68.90	→ Base
Cuota diaria del trabajador =	89.60	

Prima de antigüedad:

Número de años completos:	8.00
(X) Número de días por año:	12.00
(X) Cuota diaria (2 SMG)	68.90
Subtotal:	<u>6,614.40</u>
(+) Parte proporcional del último año laborado:	<u>733.93</u>
Prima de antigüedad:	<u>7,348.33</u>

Total de indemnizaciones:

Tres meses de sueldo:	10,014.98
Veinte días por año:	19,779.97
Prima de antigüedad:	<u>7,348.33</u>
Total de indemnizaciones:	<u><u>37,143.28</u></u>

3) Determinación de la base gravable del art.79 LISR

Total de indemnizaciones:	37,143.28
Parte exenta (90 veces SMG por año):	<u>27,904.50</u>
Base gravable art,78:	<u><u>9,238.78</u></u>

4) Determinación del impuesto sobre las indemnizaciones.

Impuesto sobre el último sueldo mensual ordinario:	215.51
Ultimo sueldo mensual ordinario:	2,688.00
Tasa del impuesto:	8%
Base gravable art,78:	9,238.78
Tasa del impuesto:	<u>8%</u>
Impuesto a pagar:	<u><u>740.72</u></u>

FONDO DE AHORRO

Concepto	SEMANAS			Total
	8	9	10	
Aportaciones marzo 1999				
F. ahorro aport. trabajador	81.54	81.54	66.73	229.81
Aportaciones acumuladas				
F. ahorro aport. trabajador	0.00	0.00	0.00	2.795.52
F. ahorro aport. compañía	0.00	0.00	0.00	2.795.52
Interés fondo de ahorro				182.04
TOTAL	81.54	81.54	66.73	5,820.85

REQUISICION DE BAJA DE PERSONAL



MILTON, S.A. DE C.V.

AFILIACIÓN 1254	APELLIDOS		NOMBRE(S) ROBERTO	FECHA EFECTUADA 16 DE MARZO DE 1999
	PATERNO ACOSTA	MATERNO VILLA		
PRESUPUESTO 586-10	PUESTO SOLDADOR	SUELDO 11.20 POR HORA	FECHA DE INGRESO 26 DE ABRIL DE 1990	ULTIMO DIA TRABAJADO 16 DE MARZO DE 1999
MOTIVO DE LA BAJA DESPIDO INJUSTIFICADO		SOLICITADA POR ING. LUCIO MENDEZ		VO BO ISRAEL LOPEZ

P E R C E P C I O N E S

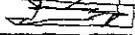
SUELDOS Y SALARIOS	250 88
PRIMA VACACIONAL	334 05
SUBTOTAL PERCEPCIONES SUJETAS A F AHORRO	584 93
LIQUIDACIÓN DE VACACIONES NO DISFRUTADAS	1 113 49
LIQUIDACIÓN DE AGUINALDO	552 33
TOTAL PERCEPCIONES GRAVADAS ART 78 LISR	2 250 75
LIQUIDACION INDEMNIZACION LEGAL - 3 MESES	10 014 98
LIQUIDACION INDEMNIZACION LEGAL - 20 DIAS POR AÑO	19 779 97
LIQUIDACION INDEMNIZACION PRIMA POR ANTIGUEDAD - 12 DIAS POR AÑO	7 346 33
TOTAL PERCEPCIONES GRAVADAS ART 79 LISR	37 141 28
DEVOLUCIÓN F AHORRO APORTACIÓN TRABAJADOR ESTE PERIODO	1 755 52
DEVOLUCIÓN F AHORRO APORTACIÓN COMPAÑIA ESTE PERIODO	1 755 52
INTERESES FONDO DE AHORRO	182 04
FONDO DE AHORRO ESTA LIQUIDACION	229 81
CREDITO AL SALARIO	53 78
TOTAL DE TODAS LAS PERCEPCIONES	45 450 68
PERCEPCIÓN ACUMULADA EN EL MES	1 254 40
TOTAL DE PERCEPCIONES GRAVADAS (ART 78) ESTA LIQUIDACIÓN	1 354 37
TOTAL DE PERCEPCIÓN GRAVABLE A LA FECHA	2 618 77

D E D U C C I O N E S

DEVOLUCIÓN CREDITO AL SALARIO	20 46
CUPONES DE AYUDA FAMILIAR	195 48
PRESTAMO DE LA COMPAÑIA	424 53
ISPT A RETENER (ART 83 DEL REGLAMENTO LISR)	740 72
TOTAL DE TODAS LAS DEDUCCIONES	1 381 19
NETO A PAGAR	14 069 50

NETO A PAGAR CON LETRA

EL TRABAJADOR DECLARA ESTAR CONFORME CON LA LIQUIDACION QUE SE LE PRESENTA Y MANIFIESTA QUE CON LA CANTIDAD QUE RECIBE EN SU CASO NO TIENE NADA QUE RECLAMAR A LA EMPRESA POR CONCEPTO DE SALARIOS, VACACIONES, TIEMPO EXTRA, FONDO DE AHORRO O CUALQUIER OTRA PRESTACION A QUE PUDIERA TENER DERECHO, POR LO CUAL OTORGA EL FINIQUITO MAS AMPLIO QUE EN DERECHO CORRESPONDE DANDO CON ESTE ACTO POR TERMINADO SU CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE LO LIGABA CON LA EMPRESA.






CONTROL DE PERSONAL

TRABAJADOR

CONTABILIDAD

NÓMINAS

CONCLUSIONES.

Se determinó válidamente (por medio del análisis de los artículos contenidos en la Ley, correspondientes al pago de indemnizaciones), que el pago de la indemnización debe operar aplicando las exenciones correspondientes para disminuir el impuesto a pagar, el hecho de no hacerlo, aumentaría de manera considerable la base gravable, y como consecuencia de ello la retención indebida del impuesto.

Por otra parte, únicamente se analizó el caso de un despido injustificado, en donde pudimos ver el procedimiento del pago de las indemnizaciones; sin embargo, el patrón puede rescindir del servicio de un trabajador por causas imputables a este, en cuyo caso, sólo le pagaría las partes proporcionales de aguinaldo, prima vacacional, vacaciones, etc., y aplicaría el mismo procedimiento que estudiamos en este trabajo para el pago de dichos conceptos.

Por último, y con ánimo de que el presente trabajo sea de gran utilidad para quienes se encuentran involucrados en el proceso de nómina, se pueda comprender sobre qué base real se finca una liquidación, o simplemente tener un parámetro para precisar hasta qué monto es justa una liquidación, de tal manera que se conozca a ciencia cierta el origen de ésta.

BIBLIOGRAFIA

-Derecho del trabajo I

José Dávalos

Porrúa S.A., 4ªedición.

México, 1992.

-Horas extras (Calculos hechos)

C.P. Jorge A. Castañeda Beretowsky / C.P. Antonio Castañeda Beretowsky

Publicaciones Administrativas y contables, 1ªedición

México, 1982.

-Estudi práctico sobre el Salario Integrado, para efectos de las leyes del Seguro Social, Infonavit y Ley Federal del trabajo.

L.C. Raúl Salvador Novoa Medina

Ediciones fiscales ISEF, S.A., 3ªedición

México, 1993.

-Integración salarial, aspectos laborales y fiscales.

Lic. Ivan Rueda Hedván / Lic. Ivan Rueda del Valle

Ediciones fiscales ISEF, S.A., 5ª.edición

México, 1996.

-Derecho del trabajo I

Nestor de Buen L.

Porrúa, 8ª edición

México, 1991.

-Ley del Impuesto sobre la renta

Ediciones fiscales ISEF, S.A. 13ª edición

México, 1999.

-Ley Federal del trabajo