

150



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLAN

PROBLEMAS FISCALES.- "CALCULO DEL  
IMPUESTO SOBRE LA RENTA EN LOS PAGOS  
POR INDEMNIZACION AL PERSONAL".

TRABAJO DE SEMINARIO

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN CONTADURIA

P R E S E N T A :

**ANA LUISA MONDRAGON BOCANEGRA**

283222

ASESOR: C.P. JOSE FRANCISCO ASTORGA Y CARREON.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

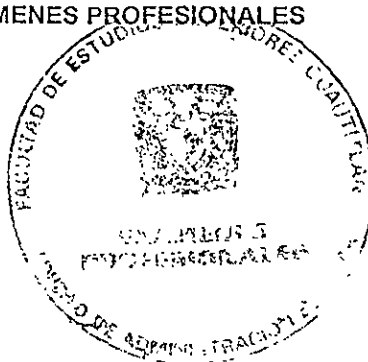
Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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.

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



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO



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

ATN: Q. Ma. del Carmen García Mijares  
Jefe del Departamento de Exámenes  
Profesionales de la FES Cuautitlán

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:

Problemas Fiscales.- "Cálculo del impuesto

sobre la renta en los pagos por indemnización

al personal".

que presenta la pasante: Ana Luisa Mondragón Bocanegra

con número de cuenta: 9552067-6 para obtener el título de:

Licenciada en Contaduría

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

ATENTAMENTE

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 17 de marzo de 2000

MODULO	PROFESOR	FIRMA
IV	C.P. José Francisco Astorga y Carreón	
III	L.C. Benito Rivera Rodríguez	
II	L.C. Eduardo Solares Ugalde	

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A DIOS**

Por que todo lo que he recibido  
proviene de Tí.

## **A MIS PADRES Y HERMANOS**

Por poner todo su esfuerzo para forjar en mí un ser de provecho y, demostrarme con su ejemplo que el éxito en la vida depende de una actitud de desafío ante cualquier obstáculo.

## **A MIS AMIGOS**

Por compartir una amistad sincera que impulsa los sueños y goza con las realizaciones.

## **A LA UNIVERSIDAD:**

Por haberme brindado la oportunidad de concluir una etapa más en mi desarrollo profesional.

## **A MIS PROFESORES**

Por haber compartido su valiosa experiencia profesional, a lo largo de esta etapa.

## **A MIS ASESORES**

Mi gratitud y respeto por su calidad profesional y humana que me enseñó que el uso inteligente de los talentos proyecta hacia alturas no soñadas.

## ABREVIATURAS

Art.	Artículo.
Constitución.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
D.F.	Distrito Federal.
ENEU.	Encuesta Nacional de Empleo Urbano.
Frac.	Fracción.
Impto.	Impuesto.
IMSS.	Instituto Mexicano del Seguro Social.
INEGI.	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.
INFONAVIT.	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
ISR.	Impuesto sobre la Renta.
LFT.	Ley Federal del Trabajo.
LINFONAVIT.	Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
LSS.	Ley del Seguro Social.

No.	Número.
OIT.	Organización Internacional del Trabajo.
PEA.	Población económicamente activa.
RLISR.	Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
SHCP.	Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
SD.	Salario Diario.
SDI.	Salario Diario Integrado.
SMG.	Salario Mínimo General.
Sub.	Subsidio.



## ÍNDICE

	<b>INTRODUCCIÓN</b>	10
<b>I.-</b>	<b>GENERALIDADES</b>	
1.1	CONCEPTO DE TRABAJO .....	14
1.2	ELEMENTOS DEL PROCESO DE TRABAJO .....	15
1.3	IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN .....	16
1.4	NIVELES DE DESEMPLEO EN NUESTRO PAÍS .....	18
<b>II.-</b>	<b>MARCO JURÍDICO</b>	
2.1	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS .....	25
2.1.1	CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y OBLIGACIÓN DE INDEMNIZAR .....	26
2.1.2	DESPIDO SIN CAUSA JUSTIFICADA Y OBLIGACIÓN A INDEMNIZAR .....	27
2.2	LEY FEDERAL DEL TRABAJO .....	29
2.2.1	SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO .....	32
2.2.1.1	MOMENTO EN QUE SURTE EFECTO LA SUSPENSIÓN .....	34
2.2.1.2	REINGRESO AL TRABAJO .....	35
2.2.2	RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO .....	36
2.2.2.1	CAUSALES DE DESPIDO .....	37
2.2.2.1.1	OBLIGACIONES DEL PATRÓN .....	41
2.2.2.1.2	DERECHOS DEL TRABAJADOR .....	41
2.2.2.1.3	CASOS EN QUE NO PROCEDE LA REINSTALACIÓN .....	42
2.2.2.2	RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR .....	44
2.2.3	TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO .....	46
2.2.3.1	CONSECUENCIAS DE LA TERMINACIÓN .....	48
2.2.4	DETERMINACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN .....	49
2.2.5	PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	55
<b>III.-</b>	<b>MARCO FISCAL</b>	
3.1	LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.....	67
3.1.1	INGRESOS EXENTOS.....	70
3.1.2	CÁLCULO DE LA RETENCIÓN.....	74
3.1.3	CÁLCULO DEL IMPUESTO ANUAL.....	91
3.1.4	PROCEDIMIENTOS OPCIONALES DE RETENCIÓN	
a)	SUELDOS.....	102
b)	OTROS PAGOS QUE DERIVEN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	107
3.2	EFFECTOS ANTE EL IMSS E INFONAVIT.....	112

3.3	CÓDIGO FINANCIERO DEL DISTRITO FEDERAL Y LEY DE HACIENDA DEL ESTADO DE MÉXICO.....	114
IV.-	<b>CASO PRÁCTICO.....</b>	<b>117</b>
	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>135</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>141</b>

## INTRODUCCIÓN

Debido al continuo crecimiento del nivel de desempleo que vive nuestro país derivado de la actual política económica implantada por el Estado, que permite la entrada a grandes capitales extranjeros, trayendo consigo el desplazamiento del personal técnico dentro de la organización, sustituido por las innovaciones tecnológicas, la disminución del crecimiento de las empresas nacionales, así como la incapacidad de nuestro modelo económico para crear nuevas fuentes de empleo y fortalecer las existentes, cada vez son más las organizaciones que se enfrentan a despidos de personal tanto en forma individual como masiva, subsistiendo la inquietud en las áreas de recursos humanos y contabilidad, que son quienes elaboran las liquidaciones de los trabajadores respecto a la correcta determinación de la indemnización, los casos en que proceden los 20 días de salario por año y la prima de antigüedad y si existe la obligación de retener o no el impuesto sobre la renta cuando se efectúen estos pagos, así como la correcta determinación del mismo, que se deriva de una adecuada interpretación de la ley en la materia, que como analizaremos en el presente trabajo, difiere del criterio utilizado por nuestras autoridades fiscales.

La presente obra, *“Cálculo del Impuesto Sobre la Renta en los Pagos por Indemnización al Personal”* en su capítulo I tiene como propósito hacer hincapié en la importancia del papel que desarrolla el Estado como promotor de fuentes de empleo remunerativas y satisfactorias tanto para los trabajadores como para los patrones.

En el capítulo II se profundizará en el marco jurídico de las indemnizaciones por terminación de las relaciones individuales de trabajo, analizando la perspectiva de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y estudiando cada una de las causales de despido injustificado señaladas en la propia Ley Federal del Trabajo, así como la procedencia de la indemnización constitucional, los veinte días por año trabajado y la prima de antigüedad, no mencionaremos lo referente a las relaciones colectivas de trabajo por rebasar los propósitos de este estudio.

El capítulo III lo dedicamos al estudio fiscal de las indemnizaciones, determinaremos el impuesto que se le debe retener al trabajador y el cálculo anual por estos ingresos, de acuerdo a lo estipulado por la Ley del Impuesto Sobre la Renta; asimismo se pretende dar a conocer el papel que juegan los ingresos por indemnización en las cuotas del Seguro Social, Infonavit y el impuesto sobre remuneraciones al trabajo personal subordinado tanto en el D.F. como en el Estado de México.

En el capítulo IV se ha propuesto un caso práctico que será de gran utilidad para el lector a fin de estar en condiciones de determinar a partir de un ejemplo dado la indemnización correspondiente de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, el cálculo del pago provisional, determinación del impuesto anual y presentación de la declaración respectiva, en los términos que establece la Ley del Impuesto sobre la Renta.

## 1.1.- CONCEPTO DE TRABAJO

Para desarrollar este tema, es necesario aludir al concepto de trabajo, el cual en un sentido amplio, *"...es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada..."*<sup>1</sup> La palabra deriva del latín *"tripaliare"*, que significa "torturar", de ahí el término paso a indicar la idea de "sufrir" o "esforzarse", y finalmente la de "laborar" u "obrar".

Aún cuando el concepto de trabajo se puede contemplar desde diferentes ángulos, desde un punto de vista económico, es toda tarea desarrollada por el hombre sobre una materia prima, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.

La propia Ley Federal del Trabajo en el artículo 8º nos menciona que trabajo *"es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."*<sup>2</sup>

Ahora bien el trabajo surge cuando el hombre, después de pasar por un lento proceso de desarrollo, empieza a producir sus primeros instrumentos de trabajo. El papel productivo del trabajo humano obedece a que el trabajo es el medio natural y necesario para alcanzar la subsistencia individual y el bienestar colectivo.

---

<sup>1</sup> Jorge Garza Zambrano, *Evolución del Trabajo*, México, 1997, p.9

<sup>2</sup> *Compilación Laboral*, Dofiscal Editores, México, 1999.

## 1.2.- ELEMENTOS DEL PROCESO DE TRABAJO

Para conceptualizar el proceso de trabajo, se toma como punto de partida la identificación de elementos. Éstos son: sujeto, objeto y medios, así como las relaciones que establecen entre sí.

El sujeto es la persona o individuo, conocido también como trabajador, que presta sus servicios de una manera subordinada a un patrón a cambio de un salario.

El objeto del trabajo está integrado por el material o reservas que se localizan en la propia naturaleza.

Los medios de trabajo son aquellos que utiliza el hombre para transformar el objeto del proceso de trabajo y darle la forma del producto que se desea. Asimismo, estos medios se denominan instrumentos de trabajo y son fabricados ex profeso para el trabajo humano.

Estos recursos que adquieren una denominación especial, dentro de una organización son necesarios para lograr los objetivos de la misma, así tenemos que dentro de una empresa siempre vamos a encontrar:

Recursos Materiales, que se refieren a dinero, muebles, maquinaria, instalaciones físicas, materias primas, etc.

Recursos Técnicos, que conllevan sistemas, procedimientos, organigramas, instrumentos, etc., y finalmente los Recursos Humanos que implican a personas – elementos fundamentales de la organización – que aparecen como elementos de trabajo, los cuales utilizan a su vez otros recursos y disponen a la organización para adquirir otros recursos que se necesiten.

### **1.3.- IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS DENTRO DE UNA ORGANIZACION**

Sin embargo los recursos humanos no sólo se refieren a las personas como tales, sino a las características de éstas, las cuales le dan diversas variantes a la actividad humana, es decir, conocimientos, experiencias, intereses racionales, motivación, aptitudes, habilidades, salud, etc.

Indudablemente los recursos humanos son más importantes que los técnicos y materiales, si consideramos que los primeros tienen la posibilidad de mejorar y perfeccionar el empleo de recursos materiales y técnicos, lo cual obviamente no puede ocurrir a la inversa.

La importancia de los recursos humanos, radica también entre otros aspectos en las experiencias, conocimientos y habilidades de las



personas, estas características se ponen de manifiesto a través del comportamiento de los individuos en las organizaciones. Los integrantes de ellas prestan un servicio a cambio de satisfacer diferentes necesidades que se relacionan estrechamente con la producción de satisfactores, y en consecuencia con el trabajo.

La filosofía de las empresas transnacionales, consiste en permitir a sus trabajadores compartir el éxito de la compañía, puesto que ellos son quienes lo hacen posible, así como proporcionarles la seguridad de conservar su puesto basado en el rendimiento logrado, reconocer sus triunfos individuales y, asegurarse de que existe ese sentimiento de satisfacción personal, que proviene del hecho de haber cumplido con la labor asignada, es decir, son empresas que se han estructurado en torno al individuo, a la dignidad de cada ser humano y al hecho de reconocer los logros personales, lo cual se pone de manifiesto con el nivel de sueldos y prestaciones superiores al promedio.

## 1.4.- NIVELES DE DESEMPLEO EN NUESTRO PAÍS

Actualmente, los economistas consideran a los recursos humanos como "capital humano", por ello, las grandes organizaciones contemplan la posibilidad de realizar inversiones y costos en el personal de la empresa, por ejemplo la implementación de programas de superación laboral para proporcionarles mayores conocimientos, experiencias, nuevas ideas, etc., mediante la educación, la capacitación y el desarrollo, obedeciendo lo establecido en el Art. 123 de la Constitución Política donde garantiza que "...Todo hombre tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...", no obstante si consultamos las estadísticas del censo de la década actual, en términos de trabajo quedaremos sorprendidos ante la diferencia entre el aspecto teórico del derecho al trabajo y la realidad, ya que existe un alto número de individuos que carecen de empleo, se estima que el número de desempleados en México, asciende a 28.5 millones de personas, lo cual representa el 24% de la población económicamente activa (PEA).

Para medir y conocer los niveles de empleo, existen dos fuentes de información oficial en nuestro país: El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), que se encarga de levantar y publicar

los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que proporciona la información del número de asegurados permanentes y eventuales. Esta última información sirve de base para determinar la magnitud del empleo formal en la economía, observando que uno de los problemas más graves de nuestro país es el de carácter laboral, el cual obedece al modelo de desarrollo capitalista, pues la desigual interdependencia aumenta la miseria de las mayorías, la desocupación estructural, la crisis y el estancamiento, la mayor penetración de las transnacionales; por lo que es urgente, implantar una política de empleo a largo plazo, de crecimiento sostenido, de desarrollo estabilizador, y de mayor producción para disminuir las importaciones.

El cálculo de la tasa de desempleo abierto se realiza con base en la división de la población desocupada abierta entre la población económicamente activa (PEA), es decir entre el total de personas de 12 años y más que están ocupadas (tienen trabajo) y desocupadas (no tienen trabajo, pero lo buscan).

También existe la población económicamente inactiva (PEI) que se define como el total de personas que en la semana de referencia no realizaron ninguna actividad económica, ni buscaron trabajo: está conformada principalmente por personas dedicadas a los quehaceres de su hogar,

estudiantes, jubilados, pensionados e incapacitados permanentes para trabajar, entre otros.

La ENEU se recaba en 45 áreas urbanas del territorio nacional. Con esta cobertura se considera el 98% de la población nacional que radica en ciudades de 100 mil habitantes o más, y poco más del 40% de la población urbana total. El levantamiento se realiza durante las 52 semanas del año, generando información mensual y trimestral a partir de la construcción de diversos indicadores.

En la tabla siguiente observamos que el índice de desempleo a principios de 1998 era de 3.6%, llegando a 2.1% en el mes de mayo del 2000 debido a la actual política económica del país, dirigida fundamentalmente al mantenimiento del sistema de propiedad privada de los medios de producción y al combate contra los monopolios. Dentro de este propósito general existen objetivos específicos, tales como obtener un índice de empleo alto y estable, y aumentar la tasa del nivel de vida, disminuir la inflación, aspecto estrechamente vinculado a la estabilidad de la balanza de pagos, sin embargo pese a todos los esfuerzos, continuamente escuchamos que un buen número de personas se han quedado sin empleo, ya sea por liquidación o quiebra de la organización donde prestaban sus servicios, o por alianzas estratégicas con compañías

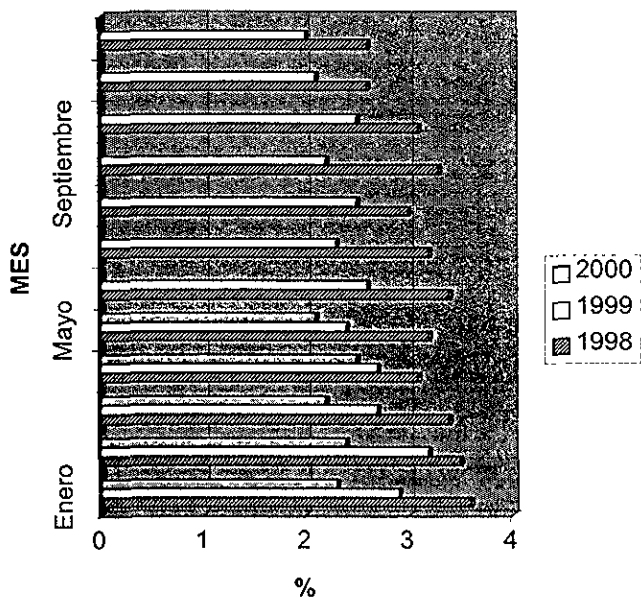
transnacionales, que en la mayoría de las ocasiones derivan en “recortes de personal”, tal es el caso de:

Autotransportes Urbanos de Pasajeros Ruta 100 (R-100); Grupo Financiero Serfín, S.A.; Transportes Aéreos Ejecutivos, S.A. (Taesa); Compañía Nacional de Subsistencias Populares (CONASUPO); Banca Confía, S.A. (actualmente CitiBank), etc.

Sin dejar de reconocer que de igual manera enfrentan problemas de solvencia y liquidez muchas pequeñas y medianas empresas, obligándose a cerrar las fuentes de empleo existentes.

# TASA DE DESEMPLEO ABIERTO GENERAL

(45 áreas urbanas)



%	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ags	Sep	Oct	Nov	Dic
<b>1998</b>	3.6	3.5	3.4	3.1	3.2	3.4	3.2	3.0	3.3	3.1	2.6	2.6
<b>1999</b>	2.9	3.2	2.7	2.7	2.4	2.6	2.3	2.5	2.2	2.5	2.1	2.0
<b>2000</b>	2.3	2.4	2.2	2.5	2.1							

## **Definición**

Tasa de Desempleo Abierto: Se define con base en los criterios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y considera la proporción respecto a la población económicamente activa (PEA), que representan las personas de 12 años y más que en el periodo de referencia de la encuesta no trabajaron ni una hora a la semana, a pesar de que realizaron acciones de búsqueda de un empleo asalariado o intentaron ejercer una actividad por su cuenta.

Porcentajes promedio con base a 1990, de la población a partir de 12 años de las áreas urbanas consideradas en la "Encuesta Nacional de Empleo Urbano".

**Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, "Encuesta Nacional de Empleo Urbano".**

***Source: National Institute of Statistics, Geography and Informatics, "National Urban Employment Survey".***

## 2.1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA

Por reforma aparecida en el Diario Oficial del 19 de diciembre de 1978 se declaró el Derecho al Trabajo. Es decir, que cada persona, dentro de la edad que establece la ley, tiene derecho a trabajar y además a que su labor sirva para dignificarla como ser humano y con ella contribuir al bienestar social, pues es cierto que sólo a través del trabajo de sus hombres y mujeres, pueden aspirar las naciones a tener un nivel decoroso de existencia y una aceptable calidad en la vida de sus habitantes. Al derecho de cada quién a gozar del trabajo y percibir sus beneficios corresponde el deber del Estado y de la sociedad: procurar que esa declaración se cumpla.

El artículo 123 Constitucional, establece las garantías más importantes para los trabajadores, que forman en la sociedad, al igual que los campesinos, una clase económicamente débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas. Así, gracias a la decisión de los diputados de 1917 alcanzaron jerarquía constitucional principios que rigen y protegen al trabajo humano.



En este artículo se consigna entre otros, el derecho que tienen los trabajadores a ser indemnizados cuando se da por terminado el contrato de trabajo (fracción XXI) y señala algunas de las causas de despido injustificado que dan origen a la indemnización o en su caso a la reinstalación del obrero (fracción XXII). A continuación se transcriben las dos fracciones:

### **2.1.1 CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y OBLIGACIÓN DE INDEMNIZAR**

*XXI. “Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.”*

## **2.1.2 DESPIDO SIN CAUSA JUSTIFICADA Y OBLIGACIÓN A INDEMNIZAR**

*XXII. "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él"*

La fracción XXI del Art. 123 Apartado A de la Constitución, nos hace ver que el simple hecho de que el patrón se niegue a resolver las diferencias que llegue a tener con los trabajadores, da lugar a la terminación de la

relación de trabajo y le genera al patrón la obligación de indemnizar al trabajador, con un importe de tres meses de salario independientemente de las demás responsabilidades que se generen.

El despido de un trabajador sin causa justificada, así como cuando se retira un empleado, por haber recibido malos tratos en su persona, su cónyuge, padres, hijos o hermanos, por parte del patrón o de una persona que obre con el consentimiento de él, obliga al patrón a indemnizar al trabajador con tres meses de salario. Cuando existe despido injustificado y la ley exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador, procede el pago de la indemnización antes mencionada.

## 2.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En la LFT se consignan todos los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores, en el presente trabajo nos referiremos a las relaciones individuales de trabajo consideradas en el Título II de la citada Ley.

Dentro del capítulo de Disposiciones Generales nos señala que por relación de trabajo se entiende cualquiera que sea el acto que le de origen *"...la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario..."*

Asimismo nos señala que las condiciones de trabajo, bajo las cuales se preste el servicio deben constar por escrito en un contrato ya sea individual o colectivo, el artículo 20 de la misma Ley nos define al Contrato Individual de Trabajo como *"...aquél por virtud del cual una personal se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario..."*

Todo contrato debe contener los requisitos mínimos señalados en el artículo 25 de la LFT, siendo uno de ellos el tiempo de duración de la relación de trabajo, que puede ser por:

- a) Obra determinada,
- b) Tiempo determinado, y
- c) Tiempo Indeterminado

Si no existen estipulaciones expresas la relación será por tiempo indeterminado.

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, mientras que el establecimiento de un contrato bajo tiempo determinado, puede hacerse bajo los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por la LFT.

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Como ejemplos de contratos por obra o tiempo determinados la propia LFT en su art. 38 nos señala los siguientes:

- La explotación de minas que carezcan de minerales costeados,

- La restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Es de suma importancia recordar que todo contrato obliga a lo pactado y a las consecuencias que se deriven de éstos, si el trabajador no cumple con las normas de trabajo únicamente genera una responsabilidad civil y no se puede ejercer coacción alguna sobre su persona, asimismo la propia LFT señala que son irrenunciables los derechos de los trabajadores tales como sueldos, pagos que deriven del servicio prestado, así como las indemnizaciones que se generen al momento del retiro, cabe mencionar que para hacer válido un convenio o liquidación, debe existir una constancia por escrito que contenga una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y debe ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre y cuando no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Para poder comprender en que momento nace el derecho a la indemnización contemplada en la propia Constitución y en la LFT debemos tener claros los siguientes conceptos: suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, los cuales en muchas ocasiones son motivo de confusión entre las partes involucradas sin embargo tienen efectos distintos al momento de generarse.

## 2.2.1 SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva, en estado latente, dentro del propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente sus efectos.

Su función consiste según el artículo 42, en la suspensión del lado del trabajador, de la prestación del trabajo, y del patrono, de la obligación de pagar el salario.

Al concluir la causa que le dio origen, se reanudan los efectos de la relación, por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el servicio y el patrono pagará el salario.

En el mismo artículo se señalan las causas que dan origen a la suspensión:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
  
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo 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;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, y otros semejantes; y

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



Cabe señalar que al presentarse alguna de las causas de suspensión temporal de la relación de trabajo deja de generarse antigüedad a favor de los trabajadores, la que vuelve a incrementarse a partir de la fecha, no precisamente en que desaparece la causa de la suspensión, sino de aquella en que el trabajador se reincorpora a su trabajo.

#### **2.2.1.1 MOMENTO EN QUE SURTE EFECTO LA SUSPENSIÓN**

La suspensión surtirá efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

### **2.2.1.2 REINGRESO AL TRABAJO**

El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y

II. En los casos de las fracciones III, V y VI dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

## **2.2.2 RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

La rescisión de los contratos para algunos autores, es una forma “patológica” de terminación de los mismos, ya que implica siempre y en todos los casos, el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes. Cuando alguno de los contratantes incumple lo convenido, la contraparte tiene la opción de exigir su cumplimiento o, en su defecto, la terminación del contrato, con todas las consecuencias legales que se deriven de tal incumplimiento.

En materia colectiva, difícilmente podrá darse el caso de petición de rescisión, ya que si el incumplimiento del contrato fuera por parte del patrón, el sindicato titular del mismo exigiría su inmediato cumplimiento, inclusive por medio de la vía de huelga.

Por contra, si la violación fuese por parte del sindicato el patrón podrá exigir las responsabilidades que se deriven de dicho cumplimiento, pero no sería procedente que exigiera la rescisión del contrato, ya que se expondría a que el sindicato se allanara a su petición, sólo para que más

tarde demandara la firma y otorgamiento de otro nuevo contrato, inclusive con prestaciones superiores.

### **2.2.2.1 CAUSALES DE DESPIDO**

El artículo 47 de la LFT nos menciona las causas por las que el patrón puede dar por terminada una relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad alguna, las cuales se mencionan a continuación:

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

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en 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;

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

IV. Cometer el trabajador, fuera del 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;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

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

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este

último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

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

Si los trabajadores incurren en alguno de los hechos a que se refiere este precepto, el patrón estará en posibilidad de despedirlos sin indemnización alguna.

### **2.2.2.1.1 OBLIGACIONES DEL PATRÓN**

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

### **2.2.2.1.2 DERECHOS DEL TRABAJADOR**

Los trabajadores que se sientan injustificadamente despedidos tienen dos opciones:

a) Solicitar la indemnización constitucional que sólo consiste en tres meses de salario, o



b) Solicitar el cumplimiento de su contrato y, como consecuencia de ello, la reinstalación en su empleo.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Si el trabajador opta por la indemnización constitucional, sólo tendrá derecho a tres meses de salario y al pago de los llamados salarios caídos, además, claro está, de las prestaciones que hubiese devengado o que le otorguen expresamente la Ley o los Contratos que tenga celebrados.

### **2.2.2.1.3 CASOS EN QUE NO PROCEDE LA REINSTALACIÓN**

El patrón queda liberado de la obligación de reinstalar al trabajador en el puesto que venía desempeñando en los siguientes casos:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En el caso de los trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Sin embargo este derecho no lo exime del pago de la indemnización de 20 días de salario a que nos referiremos más adelante.

## 2.2.2.2 RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

El trabajador puede terminar con la relación de trabajo por causas imputables al patrón, de acuerdo al artículo 51 de la LFT dichas causas de rescisión son las siguientes:

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

ii. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

iii. Incurrir el patrón, familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

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

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

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

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

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas anteriormente y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos que se señalan más adelante.

### **2.2.3 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

La terminación individual la prevé nuestra LFT, fundamentalmente, en el artículo 53, considerando como causas las siguientes:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
  
- II. La muerte del trabajador;
  
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la LFT; es decir que para la terminación de un contrato por obra o tiempo determinados, sin responsabilidad para el patrón se requiere:

- Que exista realmente una obra o un porqué para el tiempo determinado.
- Que tal situación se precise bien en el Contrato Individual.
- Que el trabajador manifieste su conformidad.
- Que haya concluido la obra o vencido el término, o en su caso la prórroga.

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

V. Los casos a que se refiere el artículo 434 de la LFT.

En el caso del supuesto IV, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 de la LFT, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

### 2.2.3.1 CONSECUENCIAS DE LA TERMINACIÓN

A la terminación del contrato queda únicamente obligado el patrón al pago de lo debido, es decir, a salarios que tenga pendientes de cobrar el trabajador, tiempo extra si es que lo ha trabajado, parte proporcional de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y alguna otra prestación que pudiere tener aplicación por estar expresamente otorgada en la Ley, o por virtud del contrato individual de trabajo o del contrato colectivo, *obviamente al no haber responsabilidad del patrón al terminar el contrato*, el trabajador no tiene derecho al pago de ninguna indemnización, pero si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador derecho a la indemnización a la que nos referiremos a continuación.

## 2.2.4 DETERMINACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN

Para calcular la indemnización a que tiene derecho el trabajador en caso de despido injustificado debemos considerar la duración de la relación de trabajo, así tenemos los siguientes casos:

1. Por tiempo determinado:
  - a) Menor de un año
  - b) Mayor de un año
  
2. Por tiempo indeterminado

Si la relación de trabajo se ubica en el primer supuesto inciso a), la indemnización que le corresponde al trabajador consistirá en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados además el importe de tres meses de salario y el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones, de acuerdo a lo señalado en el Art. 50 fracción I de la LFT.

Por ejemplo si la relación de trabajo estaba estipulada para seis meses y al término del cuarto mes el patrón decide dar por terminada la relación de trabajo, sin causa justificada, está obligado a entregar una



indemnización correspondiente a dos meses de salario por ser la mitad del tiempo de los servicios prestados, además de tres meses de salario y el importe de los salarios vencidos desde el momento del despido hasta que se pague efectivamente la indemnización en caso de que existiera juicio de por medio, así como la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.

Si la relación de trabajo fuere mayor de un año (inciso b), la indemnización consistirá en el importe de los salarios de seis meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado servicios, además de los tres meses de salario y el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones en caso de que medie juicio y la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.

Por ejemplo si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado de 3 años y a los dos años y medio se da por terminado el contrato sin causa justificada, la indemnización que debe pagar el patrón consistirá en 6 meses de salario por el primer año, veinte días por el segundo año, tres meses de salario y el importe de los salarios vencidos desde el momento del despido hasta que se pague efectivamente la indemnización en caso de que exista juicio de por medio, así como lo que le corresponde de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional por el tiempo trabajo durante el

año.

Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y el importe de tres meses de salario y el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

La indemnización de 20 días por año que nos menciona el Art. 50 frac. II de la LFT, sólo procede en el supuesto en que el trabajador hubiese optado por demandar a la empresa ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la reinstalación en lugar de la indemnización, y que tal autoridad laboral condene al centro de labores a llevar a cabo dicha reinstalación, negándose éste a hacerlo.

En tal caso se eximirá de la obligación de reinstalar siempre y cuando se cubra al empleado tres meses de salario y 20 días por año.

En la práctica un considerable número de empresas, cubren en las liquidaciones llevadas a cabo, el último concepto señalado, a efecto de evitar futuras reclamaciones de sus trabajadores o considerando que este tipo de indemnización procede en todos los casos.

De acuerdo al autor Baltasar Cavazos Flores “si un trabajador demanda el pago de la indemnización constitucional, automáticamente perderá su derecho a los 20 días por año de servicios prestados.”<sup>3</sup>

Los 20 días por año de servicios prestados son procedentes únicamente cuando se hayan cumplido los años, no cabiendo su reclamación proporcional.

Si el trabajador opta por la reinstalación y ésta se le niega, el reclamante tendrá derecho además de los tres meses de indemnización , a 20 días por cada año de servicios y a los salarios caídos.

Si el trabajador rescinde su contrato por causas imputables al patrón, tendrá también derecho a los tres meses de indemnización constitucional, al pago de 20 días por cada año de servicios “cumplidos” y a los salarios caídos que correspondan .

Cabe aclarar que nunca se podrá rescindir un contrato que previamente hubiese sido rescindido por el patrón, pues cuando un trabajador hubiese sido despedido con anterioridad a la fecha en que aduce rescindió su contrato, se deberá absolver a la empresa de las acciones intentadas en su contra.

---

<sup>3</sup> Baltasar Cavazos Flores, *Causales de despido*, México, 1999. p.75

Este es el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto a los casos de procedencia de los 20 días por año, en resolución de contradicción de tesis de jurisprudencia:

***Indemnización de 20 días de salario por cada año de servicios prestado, procedencia de la.*** En atención a que los artículos 123, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, no disponen que cuando se ejercitan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de la indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados, a que se refiere el artículo 50, fracción II de la Ley citada, se concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 947 de la Ley mencionada, pues su finalidad es la de resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, bien porque el patrón no quiere reinstalarlo en su trabajo, bien porque aquél se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón, o sea, que tal indemnización constituye una compensación para el trabajador que no puede continuar desempeñando su trabajo.

Varios 3/85. Contradicción de tesis sustentadas por los entonces Únicos Tribunales Colegiados de los Circuitos: Sexto, Séptimo, Octavo y Noveno. 7 de

agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente Ulises Schill Ordóñez.  
Secretario: Víctor Ernesto Maldonado Lara.

**Fuente:** *Información Dinámica de Consulta, Sección Laboral, Servicio quincenal de consultoría empresarial, No. 74, 15 de febrero de 1999. Páginas 788-791*

La base salarial para el pago de indemnización de tres meses y 20 días por año, es el salario diario integrado en términos de los artículos 84 y 89 de la LFT, que se mencionan a continuación, en tanto que la prima de antigüedad tiene otra base salarial, la cual estudiaremos más adelante.

*"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."*

*"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 él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84. En los casos de salarios 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 hubiere habido un aumento en el salario se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el monto diario."*<sup>4</sup>

## **2.2.5 PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

Además de las prestaciones indemnizatorias a que nos hemos referido, los trabajadores despedidos justificada o injustificadamente tienen derecho al pago de prestaciones que se generan con motivo de la relación de trabajo, tales como salarios dejados de percibir, vacaciones, aguinaldo y prima de antigüedad, pues respecto a estas prestaciones, la obligación del patrón, es autónoma, al no sustentarse en la causal rescisoria, sino en el hecho mismo de haber existido la relación de trabajo.

La prima de antigüedad tiene como finalidad una ayuda económica como reconocimiento al tiempo de servicios prestados, no es, pues, una

---

<sup>4</sup> *Compilación Laboral*. Difiscal Editores, México, 1999

gratificación por servicios prestados, sino una cantidad que nace y se acrecienta con el transcurso del tiempo, y debe pagarse independientemente de que prosperen o no otras acciones intentadas por el trabajador.

El art. 162 de la LFT, en su primer párrafo nos dice expresamente que tienen derecho al pago de prima de antigüedad los trabajadores de planta. Consecuentemente y en una interpretación rigurosa, los trabajadores que no sean de planta no tienen derecho a esta prestación.

Así pues se hace necesario señalar el concepto de trabajador de planta:

*"...El trabajador de planta es aquél que está sujeto a un contrato por tiempo indeterminado; por lo tanto y en el caso de que llegasen a acumular la antigüedad exigida por la ley, no tienen derecho al pago los trabajadores temporales y eventuales..."*

Este es el criterio de la Suprema Corte al respecto:

**ANTIGÜEDAD, PRIMA DE.-** *Es requisito de la acción de pago de antigüedad que el trabajador sea de planta; por lo que si de las constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse en que no se demostró uno de los derechos constitutivos de la acción.*

*Amparo directo 5491/77.- Ferrocarriles Nacionales de México. 21 de junio de 1978.- Unanimidad de votos.- Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Miguel Bonilla Solís.*<sup>5</sup>

El mismo artículo nos señala que la prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario, por cada año de servicios, siendo el salario base lo señalado por los artículos 482 y 483 de la LFT:

*“... el salario base es el salario mínimo y el límite máximo no podrá exceder del doble del salario mínimo general del área geográfica del lugar donde el trabajador presta sus servicios y en caso de ser varios los lugares donde presta estos últimos y estar afectos a diferentes áreas geográficas, se promediarán los correspondientes salarios mínimos para determinar el límite máximo...”*

Asimismo la antigüedad de 15 años es necesaria solamente en el caso de renuncia, pero no así en el caso de despido o rescisión del contrato hecha valer por el trabajador:

---

<sup>5</sup> Francisco Ramírez Fonseca, *La prima de antigüedad, comentarios y jurisprudencia*, México, 1989, p. 43-44.



**PRIMA DE ANTIGÜEDAD. CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA.-** *La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de quince para tener derecho al pago de prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.<sup>6</sup>*

La fracc. III del Art. 162 señala las causas por las que se tiene derecho a la prima de antigüedad:

- Trabajadores que renuncian voluntariamente, después de haber cumplido quince años de servicio.
- Trabajadores que se separen por causa justificada, sin importar la antigüedad que ellos tengan.
- Trabajadores que sean separados sin importar la justificación o injustificación del despido, ni la antigüedad que éstos tengan.

---

<sup>6</sup> Idem. p 73

- Beneficiarios mencionados en el artículo 501 de la LFT, por los trabajadores que lleguen a fallecer, sin importar la antigüedad que tengan.

El mismo artículo 162 en su fracción IV nos señala las tres formas diferentes para el pago de la prima de antigüedad en los casos de renuncia voluntaria de los trabajadores (no de despido), las cuales se mencionan a continuación:

1. Cuando el número de trabajadores que renuncia en el término de un año no excede el 10% del total de los trabajadores de la empresa, del establecimiento o de una misma categoría, se pagará la prima al renunciar el trabajador.
2. Si los trabajadores que renuncian exceden del 10% se hará el pago, en primer lugar a los primeros que hayan renunciado y se podrá diferir el pago, para el año siguiente, a los trabajadores que excedieron el porcentaje ya mencionado.

3. En el caso de renunciaciones simultáneas y por un porcentaje que exceda el 10%, se pagará la prima a los trabajadores con mayor antigüedad hasta cubrir el 10% y el resto se podrá pagar el año siguiente.

Una vez analizados todos los pagos que deben efectuarse al momento de que el trabajador se separa de su trabajo, ya sea por causa justificada o injustificada, es conveniente indicar que, en la práctica el documento idóneo para comprobar el cumplimiento de los pagos derivados de la separación de un trabajador se le denomina liquidación, el cual además de contener los conceptos derivados de un finiquito (salario, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional), contempla el pago de la indemnización constitucional de tres meses y la prima de antigüedad; así como la manifestación del trabajador en cuanto a liberar al patrón de las obligaciones que en derecho procedan, no reservándose ninguna acción o derecho que ejercitar en lo futuro en su contra.

El pago de la liquidación debe ser cubierto en la fecha en que el trabajador sea separado de su puesto.

Por otra parte, resulta recomendable a las empresas que dicho documento sea firmado además por dos testigos que den constancia de la recepción de los pagos que en derecho corresponden al trabajador que se liquida.

Si bien no es una obligación legal el que la empresa y el trabajador ratifiquen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el pago de la referida liquidación, no se descarta esta práctica que otorga seguridad jurídica a ambas partes en un proceso como éste.

A continuación podemos observar el contenido mínimo que deberá tener el citado documento, señalando la retención de las cargas fiscales (que analizaremos en el próximo capítulo) y de seguridad social, que deberán efectuarse a las cantidades que se cubran.

## Liquidación

BUENO POR: \$18,799.49

Recibí de la empresa El Patito, S.A., la cantidad de \$18,799.49 (DIECIOCHO MIL SETECIENTOS NOVENTA Y NUEVE PESOS 49/100 M.N.), por concepto de pago de indemnización y finiquito, derivado de la separación de mi puesto como asistente administrativo, que desempeñé en la empresa hasta esta fecha, y que cubre los siguientes conceptos:

<u>Liquidación</u>	<u>Importe</u>
Tres meses de salario (Diario Integrado)	\$ 6,490.80
20 días por cada año de servicios	\$ 4,327.20
Prima de Antigüedad (incluyendo parte proporcional)	\$ 2,480.40
<u>Finiquito</u>	<u>Importe</u>
Salario Devengado (15 al 31 de enero)	\$ 1,000.00
Horas Extras	\$ 549.78
Vacaciones no disfrutadas (12 días)	\$ 800.00
Prima Vacacional (25%)	\$ 200.00
Aguinaldo (15 días)	\$ 1,000.00
Gratificación Extraordinaria por terminación de la relación laboral	\$ 2,000.00
Otros	\$ 0.00
Subtotal	<u>\$ 18,848.18</u>
Deducciones y Retenciones	
ISPT	\$ 0 00
IMSS	\$ 48.69
Préstamos	\$ 0.00
Subtotal	<u>\$ 48.69</u>
Cantidad Neta Recibida	<u>\$ 18,799.49</u>

Esta liquidación fue determinada con base en el salario, puesto y antigüedad que se citan a continuación:

Puesto	Asistente Administrativo
Antigüedad	3 años
Salario Mensual	\$ 2,000.00 (Dos mil Pesos 00/100 M.N.)
Salario Diario	\$ 66.66
Salario Diario Integrado	\$ 72.12

Recibí de conformidad, la cantidad antes señalada, manifestando que no se me adeuda ningún importe por concepto de salario o prestaciones, por lo que no me reservo acción o derecho legal alguno que ejercitar en contra de la empresa El Patito, S.A., mi único y exclusivo patrón.

México, D.F., a 31 de enero de 1999

---

Juan Pérez González

---

Raúl Sánchez Ortega

---

Antonio Mora López

**RESPONSABILIDAD DEL PATRÓN EN CASOS DE:**

	1 mes	3 meses	6 meses	1/2 salarios Tiempo trab.	20 días por Año	Aguinaldo proporcional	Vacac. y P.V. proporcional	Prima de Antigüedad.
<b>SUSPENSION (INDIVIDUAL) Art. 42 LFT</b>								
Ninguna en general, pero pago de salario en prisión preventiva si el trabajador obró en defensa del patrón o sus intereses.								
Servicio en la Guardia Nacional.								X
<b>TERMINACION (INDIVIDUAL) Art. 53 LFT</b>								
Mutuo consentimiento.						X	X	X (con 15 años de servicio)
Muerte del trabajador.						X	X	X
Incapacidad física o mental derivada de un riesgo que no sea de trabajo.	X					X	X	X
Incapacidad física o mental derivada de un riesgo de trabajo.						X	X	X
Inhabilidad manifiesta del trabajador.						X	X	X

	1 mes	3 meses	6 meses	1/2 salarios Tiempo trab.	20 días por Año	Aguinaldo proporcional	Vacac y P.V. proporcional	Prima de Antigüedad.
<b>RESCISIÓN</b>								
<b>ART. 47 Y 51 de la LFT</b>						X	X	X
Despido justificado.						X	X	
Despido injustificado en contrato temporal inferior a un año.		X		X		X	X	
Despido injustificado en contrato temporal por más de un año.		X	X	X (del 2° en adelante)		X	X	
Despido injustificado en contrato por tiempo indeterminado.		X			X	X	X	X
Separación del trabajador por causa imputable al patrón.		X			X	X	X	X



### **3.1.- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

El capítulo I de la LISR que se refiere a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, en su artículo 78 nos señala qué conceptos se consideran ingresos de esta naturaleza y por lo tanto se debe pagar el impuesto sobre la renta:

*"ART. 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..."*

Derivado de la inquietud que subsiste en las áreas de recursos humanos o de contabilidad, que son quienes elaboran las liquidaciones de los trabajadores, respecto a determinar si existe obligación de retener o no el impuesto sobre la Renta sobre los pagos correspondientes a indemnizaciones derivadas de la condena establecida en un laudo emitido por las Juntas Laborales, es oportuno reiterar que efectivamente subsiste esta obligación, en los términos y bajo las condiciones

especiales que para tal efecto establece la propia Ley. Dicho criterio ha sido sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la contradicción de tesis que transcribimos a continuación:

***Impuesto Sobre la Renta. Obligación del patrón de retenerlo, cuando las personas sujetas a una relación laboral, obtienen prestaciones derivadas de la misma. De conformidad con los artículos 77, fracción X, 79 y 80 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente en el año de 1991, quienes hagan pagos por concepto de prima de antigüedad, retiro, indemnizaciones y otros, deben, en principio, retener el tributo respectivo; esta regla general admite dos casos de excepción, la primera se da cuando la cantidad recibida no excede de noventa veces el salario mínimo; la segunda, cuando el empleado sólo ha percibido un sueldo mínimo general correspondiente a su área geográfica; por tanto, si dichos preceptos legales no exceptúan de cubrir el impuesto sobre la renta a las personas que han estado sujetas a una relación laboral, y obtienen prestaciones derivadas de una condena impuesta por un órgano jurisdiccional, es obvio que el patrón debe retener el tributo relativo, sin importar si existe separación justificada o injustificada, pues el hecho de que el pago deba hacerse por determinación judicial, como consecuencia de un despido o un no sometimiento al arbitraje, no priva a dicho pago de su carácter indemnizatorio, cuya base impositiva deriva de la obligación establecida en los artículos 31, fracción IV y 73, fracción VII de la Constitución Federal.***

*Contradicción de tesis 2/92. Entre el Primero y Segundo Tribunales Colegiados del Cuarto Circuito., 31 de Agosto de 1992. Cinco votos. Ponente: Ignacio Magaña Cárdenas. Secretario: Sergio García Méndez.*

*Tesis de Jurisprudencia 17/92. Aprobada por la cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada celebrada el veintiuno de septiembre de mil novecientos noventa y dos. Unanimidad de cuatro votos de los señores ministros. Presidente: Carlos García Vázquez. Juan Días Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte. Ausente: Felipe López Contreras, previo aviso.*

**Fuente:** *Información Dinámica de Consulta, Sección Laboral, Servicio Quincenal de Consultoría Empresarial, México, 1997, No. 45, p. 444 y 445.*

De esta contradicción de tesis se desprende la obligación de efectuar una retención del impuesto cuando se efectúen pagos por separación y no así un cálculo anual como en la práctica acostumbran muchas empresas.

### 3.1.1 INGRESOS EXENTOS

Una vez que tenemos identificados los conceptos que integran nuestro pago, debemos de referirnos al Art. 77 de la LISR, puesto que es ahí donde se nos señala la parte exenta y por la que no habremos de pagar impuesto, es de fundamental importancia conocer esta disposición, ya que esto disminuirá la carga tributaria a nuestro trabajador. A continuación transcribiremos el citado artículo:

*"ART: 77.- No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:*

*X. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por el concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social 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.*

*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 a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos 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.*

*Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título." <sup>7</sup>*

---

<sup>7</sup> *Compilación Tributaria, Dofiscal Editores, México, 1999.*

Es decir del total de percepciones por concepto de indemnización debemos considerar como exentas las siguientes:

Para la indemnización:

90 veces el SMG por cada año de servicio, es decir  $34.45 * 90 = 3,100.50$  por el No. de años de servicio.

Gratificación Anual:

30 días de SMG, es decir  $34.45 * 30 = \$1,033.50$

Prima Vacacional:

15 días de SMG, es decir  $34.45 * 15 = \$516.75$

Estos dos últimos independientemente del número de años de servicio.

El art. 76 del RLISR nos señala que en el caso de que la gratificación sea inferior al monto equivalente al SMG del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, no se pagará el impuesto por dicha gratificación aún cuando esté calculada sobre un salario superior al mínimo. Es decir:

Carlos Martínez percibe un sueldo diario de \$50.00, por ley de acuerdo al artículo 87 de la LFT le corresponden por lo menos 15 días de salario, por concepto de aguinaldo, lo que equivale a:

$$\$50.00 * 15 = \$750.00$$

De acuerdo al artículo 77 de LISR están exentos hasta 30 días de salario mínimo general del área geográfica, suponiendo que el trabajador esta ubicado en la zona A, el salario mínimo vigente durante 1999 es de \$34.45, por lo tanto el monto exento es de:

$$\$34.45 * 30 = \$1,033.50$$

Como lo que percibió el trabajador no rebasa los límites señalados en la ley, toda su gratificación anual está exenta aún cuando se determinó en base a un salario superior al mínimo.

### 3.1.2 CÁLCULO DE LA RETENCIÓN

El artículo 80 de la LISR nos señala la obligación de efectuar retenciones y enteros mensuales quienes hagan pagos por los conceptos contemplados en el capítulo I del Título IV de dicha ley, el citado artículo en su 6° párrafo después de la tarifa, nos señala que quienes hagan pagos por concepto de indemnización por terminación de la relación laboral deberán efectuar una retención, de acuerdo al siguiente procedimiento:

*“Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el artículo 79, (ingresos por separación) efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, 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..” (Art. 80, LISR, 6° párrafo después de la tarifa)”.*



El ingreso total debe considerarse como los ingresos percibidos por concepto de retiro disminuidos por los ingresos exentos señalados anteriormente.

El mismo artículo en su 2º párrafo después de la tarifa nos menciona lo siguiente:

*“...Quienes hagan las retenciones a que se refiere este artículo por los ingresos señalados en fracciones II a V del artículo 78 de esta Ley, salvo en el caso del sexto párrafo siguiente a la tarifa de este artículo, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente, el subsidio, que en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 80-A de esta Ley y el monto que se obtenga se disminuirá con el crédito general mensual a que se refiere el artículo 141-B de esta Ley. En los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad acreditable conforme a este párrafo, la diferencia no podrá acreditarse contra el impuesto que resulte a su cargo posteriormente. Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del artículo 78 de esta Ley, salvo en el caso del sexto párrafo siguiente a la tarifa de este artículo, calcularán el impuesto en los términos de este artículo aplicando el crédito al salario contenido en el artículo 80-B de esta Ley, en lugar del crédito general a que se refiere este párrafo...”*

En este texto, nos hace la aclaración de que para efectos de determinar el ISR a retener cuando se efectúen pagos por indemnización, no se aplicará ni el subsidio acreditable, ni el crédito al salario mensual del artículo 80-B de la LISR, ni el crédito general mensual del artículo 141-B de la misma, contra el impuesto que resulte a cargo.

Lo cual se reitera en el artículo 80-B, que a la letra dice:

*" Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del artículo 78, salvo en el caso del sexto párrafo siguiente a la tarifa del artículo 80 de esta Ley, calcularán el impuesto en los términos de este último artículo aplicando el crédito al salario mensual que resulte conforme a lo dispuesto en los siguientes párrafos, en lugar del acreditamiento a que se refiere el segundo párrafo siguiente a la tarifa del artículo 80 mencionado..."*

Por lo tanto para efectos de calcular la retención de ISR en pagos por retiro se considerará el impuesto que resulte de aplicar la tarifa del artículo 80 de LISR sin disminución alguna en caso de ser menor la percepción por retiro al último sueldo mensual ordinario o se le aplicará la tasa que señala el art. 80, 6º párrafo, cuando sea superior a dicho sueldo.

Sin embargo existe una controversia con el procedimiento utilizado por la SHCP, ya que para calcular la tasa que nos menciona el referido artículo (...una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo...), la autoridad hacendaria considera el impuesto subsidiado (impuesto menos subsidio acreditable) como ISR del último sueldo mensual ordinario lo cual viola lo dispuesto por los artículos 80-A y 80-B que permiten el acreditamiento del subsidio y la disminución del crédito al salario por las percepciones que el trabajador haya tenido en un período determinado siempre y cuando no se trate de ingresos por retiro.

Por otro lado esta disposición de la autoridad puede estar justificada por los casos en los que, en lugar de impuesto a cargo se obtenga crédito al salario, lo cual obviamente no permitiría el cálculo de la tasa que nos señala el art. 80, 6º párrafo, de ser así es conveniente que se aclare y se difunda este criterio con la finalidad de que el contribuyente pueda cumplir correcta y oportunamente con esta obligación, sin el riesgo de incurrir en errores que pueden estar tipificados como infracciones o delitos fiscales, de los cuales el patrón es responsable solidario.

El siguiente ejemplo nos ayudará a entender lo planteado anteriormente:

El último sueldo mensual de la Sra. Rosa Hernández fue de \$2,500.00 y el ISR que le correspondió para efectos del cálculo de la tasa que nos señala el artículo 80, 6º párrafo, es el siguiente:

	S/ S.H.C.P.	S/ L.I.S.R.
Base	\$2,250.00	\$2,250.00
(-) Límite Inferior	<u>379.29</u>	<u>379.29</u>
(=) Excedente	1,870.71	1,870.71
(x) % sobre excedente	<u>10%</u>	<u>10%</u>
(=) Impuesto marginal	187.07	187.07
(+) Cuota Fija	<u>11.38</u>	<u>11.38</u>
(=) Total Impuesto	198.45	198.45
(-) Subsidio Acreditable	<u>77.40</u>	<u>77.40</u>
(=) Impuesto menos subsidio acreditable	<u>121.05</u>	<u>121.05</u>
(-) Crédito al salario mensual		310.88
(=) ISR a cargo (a favor)	<u>\$ 121.05</u>	<u>\$ -189.83</u>

#### DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

Impuesto Marginal	187.07
(x) % s/ impuesto marginal	<u>50 %</u>
(=) Subsidio s/ impuesto	93.53
(+) Cuota Fija	<u>5.69</u>
(=) Total de subsidio	99.22
(x) % subsidio acreditable de la Cia.	<u>78%</u>
(=) Total de subsidio acreditable.	<u>77.40</u>

**Nota:** Se utilizaron las tablas para la retención del ISR por un mes de salario del 4º trimestre de 1999 que aparecen en la revista "Notas Fiscales, La Estrategia de los profesionales", Num. 49, Diciembre de 1999, págs. 74-75

Como puede observarse, si determinamos el ISR de su último sueldo mensual ordinario hasta la disminución del crédito al salario se obtiene un saldo a favor, con el cual no se puede determinar la tasa que se aplicará a sus ingresos por separación.

Por esta razón vamos a utilizar el criterio interno señalado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, haciendo nuevamente hincapié en la necesidad de que se haga del conocimiento de los contribuyentes.

A continuación calcularemos el ISR en los dos supuestos señalados en el artículo de referencia:

- 1 Cuando las percepciones por retiro son mayores al último sueldo mensual ordinario.
- 2 Cuando las percepciones por retiro son menores al último sueldo mensual ordinario.

En el caso del **inciso 1)** primero debemos determinar el ISR que le corresponda al último sueldo mensual:

Ejemplo:

La Sra. Rosa Hernández tuvo las siguientes percepciones:

Sueldo Mensual	<u>\$ 2,250.00</u>
Percepciones por Retiro	<u>\$10,203.70</u>
Aguinaldo (40 días)	3,000.00
Vacaciones (8 días)	600.00
Prima Vacacional (25%)	<u>150.00</u>
Otras percepciones	<u>3,750.00</u>
Salario Diario	75.00
S.D.I.	78.49
Fecha Alta:	31-Dic-97
Fecha Baja:	31-Dic-99
Antigüedad:	2 años

El I.S.R. del sueldo mensual según el criterio de la SHCP es el siguiente:

	Base	\$2,250.00
(-)	Límite Inferior	379.29
(=)	Excedente	1,870.71
(x)	% sobre excedente	10%
(=)	Impuesto marginal	187.07
(+)	Cuota Fija	11.38
(=)	Total Impuesto	198.45
(-)	Subsidio Acreditable	77.40
(=)	Impuesto menos subsidio acreditable	121.05
(-)	Crédito al salario mensual	-
(=)	ISR a cargo (a favor)	\$ 121.05

#### DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

	Impuesto Marginal	\$ 187.07
(x)	% s/ impuesto marginal	50 %
(=)	Subsidio s/ impuesto	93.53
(+)	Cuota Fija	5.69
(=)	Total de subsidio	99.22
(x)	% subsidio acreditable de la Cia.	78%
(=)	Total de subsidio acreditable.	\$ 77.40

**Nota:** Se utilizaron las tablas para la retención del ISR por un mes de salario del 4º trimestre de 1999 que aparecen en la revista "Notas Fiscales, La Estrategia de los profesionales", Num. 49, Diciembre de 1999, págs. 74-75

Una vez calculado el impuesto determinaremos el factor que señala el artículo 80, 6º párrafo después de la tarifa.

I.S.R. del sueldo mensual	\$ 121.05
Sueldo mensual	<u>2,250.00</u>
Factor	0.0538
Por cien	100
Tasa	<u><u>5.38%</u></u>

El impuesto que le corresponde por sus ingresos por concepto de indemnización es el siguiente:

CONCEPTO	PERCEPCIONES	EXENTAS	GRAVADAS
Percepciones por indemnización	\$ 10,203.70	\$ 6,201.00	\$ 4,002.70

Ingresos por indemnización	\$4,002.70
Tasa	5.38%
I.S.R. a retener	<u><u>\$ 215.34</u></u>

Este impuesto no tiene derecho a acreditarse el subsidio ni el crédito al salario, de conformidad con lo dispuesto por el art. 80, 2º párrafo después de la tarifa y el art. 80-B, ambos de la LISR.



No olvidemos que debemos determinar el ISR por el total de ingresos en ese periodo, por lo tanto calcularemos el impuesto por el resto de percepciones:

CONCEPTO	PERCEPCIONES \$	EXENTAS \$	GRAVADAS \$
Sueldo Mensual	2,250.00		2,250.00
Aguinaldo	3,000.00	1,033.50	1,966.50
Vacaciones	600.00		600.00
Prima Vacacional	150.00	150.00	0.00
<b>Total Percepciones</b>	<b><u>\$6,000.00</u></b>	<b><u>\$1,183.50</u></b>	<b><u>\$4,816.50</u></b>

Base	\$ 4,816.50
(-) Límite Inferior	3,219.13
(=) Excedente	<u>1,597.37</u>
(*) % sobre Excedente	17%
(=) Impuesto Marginal	<u>271.55</u>
(+) Cuota Fija	295.36
(=) Total Impuesto	<u>566.91</u>
(-) Subsidio Acreditado	<u>221.10</u>
(=) Impuesto menos Subsidio Acreditado	345.81
(-) Crédito al Salario	193.84
(=) Impuesto a Cargo (a favor)	<u>\$ 151.97</u>

Determinación del Subsidio  
Acreditable

Impuesto Marginal	271.55
(*) % sub. S/impuesto marginal	50%
(=) Subsidio s/ impuesto	<u>135.78</u>
(+) Cuota Fija	147.69
(=) Total Subsidio	<u>283.47</u>
(*) % sub. Acreditable Cía.	78%
(=) Total de Subsidio Acreditable	<u><u>\$ 221.10</u></u>

**Nota:** Se aplicaron las tablas para la retención por un mes de salario, del 4º trimestre, que aparecen en la revista Notas Fiscales, La Estrategia de los Profesionales, Núm. 49, Diciembre de 1999, págs. 74-75

Por lo tanto el ISR que le corresponde por el total de sus percepciones es:

CONCEPTO	INGRESOS	I.S.R.
Percepciones por Retiro	\$ 4,002.70	\$ 215.34
Otras Percepciones	4,816.50	151.97
Total	<u><u>\$ 8,819.20</u></u>	<u><u>\$ 367.31</u></u>

## **2) Percepciones por retiro menores al último sueldo mensual ordinario**

En este caso, se debe calcular el impuesto aplicando únicamente la tarifa del artículo 80 de la LISR, debido a que no se tiene el derecho de acreditar el subsidio ni el crédito al salario.

El artículo 80, 6º párrafo siguiente a la tarifa indica lo siguiente:

*"...Cuando los pagos por estos conceptos (separación) sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa de este artículo..."*

Como puede observarse, el artículo no indica que se deben acumular al resto de las percepciones del periodo, procedimiento contrario es el que realiza la SHCP, al optar por acumular al resto de las percepciones sus ingresos por separación, cuando éstos últimos son menores al último sueldo mensual ordinario.

A continuación vamos a calcular el impuesto considerando que la Sra. Rosa Hernández obtuvo las siguientes percepciones:

CONCEPTO	PERCEPCIONES	EXENTAS	GRAVADAS
Percepciones por Retiro	\$ 2,095.00	\$ 2,095.00	
Sueldo Mensual	2,250.00		2,250.00
Aguinaldo	1,125.00	1,033.50	91.50
Vacaciones	600.00		600.00
Prima Vacacional	150.00	150.00	
Otras percepciones	4,125.00	1,183.50	2,941.50
<b>Total</b>	<b>\$ 6,220.00</b>	<b>\$ 3,278.50</b>	<b>\$ 2,941.50</b>

Para efectos de este ejemplo, los ingresos por separación se encuentran exentos por no rebasar el límite que señala el art.77, frac. X, y únicamente se determina el impuesto por el resto de las percepciones:

	Base	\$2,941.50
(-)	Límite Inferior	379.29
(=)	Excedente	2,562.21
(x)	% sobre excedente	10%
(=)	Impuesto marginal	256.22
(+)	Cuota Fija	11.38
(=)	Total Impuesto	267.60
(-)	Subsidio Acreditable	104.36
(=)	Impuesto menos Subsidio Acreditable	163.24
(-)	Crédito al salario	292.41
(=)	Impuesto a Cargo	<u>\$ -129.17</u>

Determinación del Subsidio  
Acreditable:

	Impuesto marginal	256.22
(x)	% s/ impuesto marginal	50%
(=)	Subsidio s/ impuesto	<u>128.11</u>
(+)	Cuota Fija	5.69
(=)	Total de subsidio	<u>133.80</u>
(x)	% subsidio acreditable de la Cía.	78%
(=)	Total de subsidio acreditable.	<u>104.36</u>

**Nota:** Se aplicaron las tablas para la retención por un mes de salario del 4º trimestre que aparecen en la revista Notas Fiscales, La Estrategia de los Profesionales, Núm. 49, Diciembre de 1999, págs. 74-75.

En otro ejemplo, si el ingreso por separación es de \$ 7,000.00 y el último sueldo mensual ordinario es de \$6,000.00, suponiendo que la relación de trabajo fue de 2 años, el impuesto que le corresponde por el total de ingresos de ese período es el siguiente:

CONCEPTO	TOTAL	EXENTO	GRAVADO
Percepciones por retiro	\$ 7,000.00	\$ 6,201.00	\$ 799.00
Sueldo mensual	6,000.00		6,000.00
Total	<u>\$ 13,000.00</u>	<u>\$ 6,201.00</u>	<u>\$ 6,799.00</u>

ISR por las percepciones por retiro:

	S/SHCP	S/LISR
Base	\$ 6,799.00	\$ 799.00
(-) Límite Inferior	<u>6,576.42</u>	<u>379.28</u>
(=) Excedente	222.58	419.72
(x) % sobre excedente	<u>32%</u>	<u>10%</u>
(=) Impuesto marginal	71.23	41.97
(+) Cuota Fija	<u>939.63</u>	<u>11.38</u>
(=) Total Impuesto	1,010.86	53.35
(-) Subsidio Acreditable	<u>394.23</u>	<u>-</u>
(=) Impuesto menos Subsidio Acreditable	616.63	53.35
(-) Crédito al salario	<u>135.94</u>	<u>-</u>
(=) Impuesto a Cargo	<u>\$ 480.69</u>	<u>\$ 53.35</u>

Determinación del Subsidio Acreditable:

Impuesto marginal	71.23
(x) % s/ impuesto marginal	<u>50%</u>
(=) Subsidio s/ impuesto	35.61
(+) Cuota Fija	<u>469.81</u>
(=) Total de subsidio	505.42
(x) % subsidio acreditable de la Cía.	<u>78%</u>
(=) Total de subsidio acreditable.	<u>394.23</u>

**Nota:** Se aplicaron las tablas para la retención por un mes de salario del 4º trimestre que aparecen en la revista Notas Fiscales, La Estrategia de los Profesionales, Núm. 49, Diciembre de 1999, págs. 74-75.

El ISR por su sueldo del mes es el siguiente:

	Base	\$6,000.00
(-)	Límite Inferior	<u>5,657.34</u>
(=)	Excedente	342.66
(x)	% sobre excedente	<u>25%</u>
(=)	Impuesto marginal	85.66
(+)	Cuota Fija	<u>709.86</u>
(=)	Total Impuesto	795.52
(-)	Subsidio Acreditable	<u>310.24</u>
(=)	Impuesto menos Subsidio Acreditable	485.28
(-)	Crédito al salario	<u>135.94</u>
(=)	Impuesto a Cargo	<u>\$ 349.34</u>

Determinación del Subsidio Acreditable:

	Impuesto marginal	85.66
(x)	% s/ impuesto marginal	<u>50%</u>
(=)	Subsidio s/ impuesto	42.83
(+)	Cuota Fija	<u>354.92</u>
(=)	Total de subsidio	397.75
(x)	% subsidio acreditable de la Cía.	<u>78%</u>
(=)	Total de subsidio acreditable.	<u>310.24</u>

**Nota:** Se aplicaron las tablas para la retención por un mes de salario del 4º trimestre que aparecen en la revista Notas Fiscales, La Estrategia de los Profesionales, Núm. 49, Diciembre de 1999, págs. 74-75.

Total de ISR a cargo:

Concepto	S/SHCP	S/L.I.S.R.
Percepciones por retiro		\$ 53.35
Sueldo mensual		349.34
Total	<u>\$ 480.69</u>	<u>\$ 402.69</u>

En este ejemplo, el procedimiento utilizado por la SHCP, no resulta favorable al trabajador, debido a que, las percepciones por retiro se tienen que acumular al resto de sus percepciones, lo cual incrementa la base tributaria y por lo tanto el impuesto a cargo.

Como observamos el impuesto correspondiente a las percepciones por concepto de indemnización está en función del impuesto que le correspondió al último sueldo mensual ordinario en caso de que el importe recibido sea mayor a éste, o se calcula aplicando la tarifa del artículo 80 de la LISR, cuando es inferior al sueldo del mes, sin derecho a acreditar el subsidio ni disminuir el crédito al salario en ambos casos.



Cabe recordar que el criterio utilizado por nuestra autoridad tributaria no crea derechos ni obligaciones a los particulares, distintos a los contenidos en las disposiciones fiscales vigentes, excepto cuando sean publicados en el Diario Oficial de la Federación.

### **3.1.3 CÁLCULO DEL IMPUESTO ANUAL**

Para efectos de calcular el ISR anual estaremos a lo dispuesto en el artículo 79 de LISR, que a la letra dice:

*"Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual conforme a las siguientes reglas:*

*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 de este Título, 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 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. "*

En el cálculo del impuesto anual nos vamos a enfrentar a los dos supuestos señalados anteriormente:

1. Cuando las percepciones por retiro son mayores al último sueldo mensual ordinario.
2. Cuando las percepciones por retiro son menores al último sueldo mensual ordinario.

## **1) Cuando las percepciones por retiro son mayores al último sueldo mensual ordinario.**

Cabe recordar, que en el cálculo anual, así como en la retención del impuesto, la autoridad hacendaria aplica un criterio distinto al señalado en la LISR, al considerar como impuesto del último sueldo mensual ordinario, el impuesto disminuido por el subsidio acreditable, y no el impuesto que le corresponde al aplicar únicamente la tarifa del artículo 141, como lo señala el artículo 79 de la LISR; como analizamos anteriormente la autoridad utiliza este mismo criterio en el cálculo de la retención, lo cual, por un lado permite al trabajador una disminución en el tributo a su cargo y, por otro lado, este criterio, está violando una disposición legal de mayor jerarquía jurídica, que es la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Ahora bien, este criterio ha sido manejado como procedimiento interno que aplica la Secretaría, y se da a conocer a los contribuyentes cada año, a través de la publicación *"Guía práctica para el llenado de la declaración anual de personas físicas. Indemnización"*.

Siguiendo un criterio conservador (el señalado por la LISR), el impuesto que le corresponde al trabajador en sus pagos por retiro, es superior al

que determina la SHCP hasta en un 63%, como lo analizaremos en el siguiente ejercicio.

El Sr. Eduardo González percibió por concepto de retiro al 15 de marzo de 1999, las siguientes cantidades:

Tres meses	\$ 91,233.90
Veinte días por año	81,096.80
Doce días por año	3,307.20
Percepciones por Retiro	<u>175,637.90</u>
Aguinaldo	3,229.56
Vacaciones	27,191.73
Prima Vacacional	6,797.93
Sueldos Ene-Mar	59,876.12
Otras Percepciones	<u>97,095.34</u>
Total de percepciones	<u><u>\$272,733.24</u></u>

Su sueldo mensual durante el año fue de:	\$ 23,950.45
Salario Diario	\$ 798.35
Salario Diario Integrado	\$ 1,013.71
Fecha de Alta	7-mar-95
Fecha de Baja	15-mar-99
Años de servicio	4
Antigüedad (días)	1 468
% Subsidio Acreditable Compañía	84%

Si suponemos que no obtuvo otras percepciones durante el año, su caso se situaría en el señalado por el inciso 1), es decir el total de percepciones por concepto de retiro son superiores al último sueldo mensual ordinario.

El artículo 83 del reglamento de LISR nos señala que para determinar la base gravable, al total de percepciones por compensaciones por separación se le disminuirán los ingresos exentos que señala el artículo 77, fracción X:

*"El total de percepciones a que se refiere la fracción II del artículo 79 de la Ley, será la cantidad obtenida por prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, disminuida por la cantidad que resulte de aplicar lo dispuesto por el artículo 77 fracción X de la Ley." (Art. 83 RLISR)*

A continuación determinaremos dicha base.

CONCEPTO	TOTAL PERCEPCIONES	INGRESOS EXENTOS	BASE GRAVABLE
Tres meses	\$ 91,233.90		
Veinte días por año	81,096.80		
Doce días por año	3,307.20		
Total de Percepciones por Retiro	<u>175,637.90</u>	34.45*90*4 = 12,402.00 (34.45*30)/365*74 (1) =	<u>\$163,235.90</u>
Aguinaldo	3,229.56	209.53	3,020.03
Vacaciones	27,191.73	(34.45*15)/365*74(1) ) =	27,191.73
Prima Vacacional	6,797.93	104.76	6,693.17
Sueldos Ene.- Mzo. 99	59,876.13		59,876.13
Total Percepciones	<u>97,095.35</u>	<u>314.29</u>	<u>96,781.06</u>
Total de Percepciones	<u>\$ 272,733.25</u>	<u>\$ 12,716.29</u>	<u>\$260,016.96</u>

(1) Días trabajados durante el año

Una vez que hemos determinado la base gravable del I.S.R., calcularemos el impuesto anual que le corresponde al Sr. Eduardo González.

Fracción I:

	Percepciones por Retiro:	\$163,235.90
Menos:	Último sueldo mensual ordinario:	<u>\$ 23,950.45</u>
Igual:	Ingresos no acumulables por Indemnización:	\$139,285.45

	Sueldos Ene - Mar	\$ 59,876.13
Más:	Otras percepciones	\$ 36,904.93
Más:	Último sueldo mensual	<u>\$ 23,950.45</u>
Total:	Ingresos acumulables	\$120,731.51

**Nota:** Para efectos de este ejemplo suponemos que no tuvo deducciones personales, en caso de existir se deben de disminuir de los ingresos acumulables, considerando los requisitos establecidos en los artículos 136 a 140 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

	S/ SHCP	S/ LISR
Base	120,731.51	120,731.51
(-) Límite Inferior	90,690.22	90,690.22
(=) Excedente	<u>30,041.29</u>	<u>30,041.29</u>
(*) % sobre Excedente	33%	33%
(=) Impuesto Marginal	<u>9,913.63</u>	<u>9,913.63</u>
(+) Cuota Fija	15,604.35	15,604.35
(=) Total Impuesto	<u>25,517.98</u>	<u>25,517.98</u>

(-) Subsidio Acreditable	9,884.82	-
(=) Impuesto menos Subsidio Acreditable	15,633.16	25,517.98
(-) Crédito General Anual	-	-
(=) Impuesto a Cargo (a favor)	<u>\$ 15,633.16</u>	<u>\$ 25,517.98</u>

Determinación del  
Subsidio Acreditable

Impuesto Marginal	9,913.63
(*) % sub. S/impuesto marginal	40%
(=) <i>Subsidio s/ impuesto</i>	<u>3,965.45</u>
(+) Cuota Fija	7,802.19
(=) Total Subsidio	<u>11,767.64</u>
(*) % sub. Acreditable Cía.	84%
(=) Total de Subsidio Acreditable	<u>9,884.82</u>

**Nota:** Se utilizó la tarifa actualizada del impuesto correspondiente al ejercicio de 1999, publicadas en la revista Nuevo Consultorio Fiscal, núm. 251, 1ª quincena de febrero del 2000.



Determinación de la tasa:

	CONCEPTO	S/SHCP	S/LISR
	ISR otras percepciones	\$ 15,633.16	\$ 25,517.98
(/)	Base	120,731.51	120,731.51
(=)	Cociente	0.12948	0.21136
(x)		100	100
(=)	Tasa	<u>12.95%</u>	<u>21.14%</u>

Fracción II:

	Concepto	S/SHCP	S/LISR
	Percepciones por retiro		
		\$ 139,285.45	\$ 139,285.45
(x)	Tasa	12.95%	21.14%
(=)	I.S.R. a retener	<u>\$ 18,037.46</u>	<u>\$ 29,444.94</u>

Total de I.S.R. a retener:

	CONCEPTO	S/SHCP	S/LISR
	I.S.R. otras percepciones	\$ 15,633.16	\$ 25,517.98
	Subsidio Acreditable	-	9,884.82
Menos	Crédito general anual	1,565.79	1,565.79
Igual	I.S.R. neto de otras percepciones	14,067.37	14,067.37
Más	I.S.R. Prestaciones por retiro	18,037.46	29,444.94

Igual	Total de I.S.R. a retener	32,104.83	43,512.31
Menos	Retenciones sobre sueldos	0.00 (1)	0.00 (1)
Menos	Retenciones sobre pagos por retiro	0.00 (1)	0.00 (1)
Igual	I.S.R. anual por pagar	<u>\$ 32,104.83</u>	<u>\$ 43,512.31</u>

(1) Considerando la opción del Artículo 142 de la LISR de disminuir del impuesto anual los pagos provisionales efectuados en el año de calendario, trabajando bajo el supuesto de que en este ejemplo no existe ninguna retención.

Como podemos observar en este ejemplo, el criterio utilizado por la SHCP, resulta favorable al trabajador, a pesar de no estar del todo apegado a la Ley del Impuesto sobre la Renta, ya que el impuesto que le corresponde por sus percepciones por retiro es menor hasta en un 35% comparado con el que se determinó de acuerdo a la LISR.

**2) Cuando las percepciones por retiro son menores al último sueldo mensual ordinario.**

Conforme al artículo 79 de la LISR cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se acumularán a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto. En este caso el cálculo del impuesto se hace de manera normal, ya que no existe restricción alguna en cuanto al acreditamiento del subsidio o la disminución del crédito general anual como en el caso del cálculo de la retención.

### 3.1.4 PROCEDIMIENTOS OPCIONALES DE RETENCIÓN

#### a) SUELDOS Y SALARIOS

Hasta este momento hemos aplicado el procedimiento del art. 80 de la LISR para efectuar la retención, sin embargo el mismo reglamento de la LISR nos señala otras opciones para el cálculo del impuesto, tanto para los salarios como para las demás prestaciones que se deriven de la relación laboral.

Específicamente el artículo 90-A del reglamento nos indica lo siguiente:

*“Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 80 de la Ley, podrán optar por efectuar mensualmente la retención que resulte de acuerdo con el artículo citado o conforme al procedimiento siguiente:*

- I. Antes de realizar el primer pago por los conceptos a que se refiere el artículo 78 de la Ley, correspondiente al año de calendario por el que se calculen las retenciones en los términos de este artículo, determinarán el monto total de las cantidades que pagarán al trabajador por la prestación de un servicio personal subordinado en dicho año.*
- II. El monto que se obtenga conforme a la fracción anterior se dividirá entre doce y a la cantidad así determinada se le aplicará el procedimiento*

*establecido en el artículo 80 de la Ley. El resultado obtenido será el impuesto a retener.*

*Cuando se hagan pagos que comprendan períodos de siete, diez o quince días, podrán calcular la retención de acuerdo con lo dispuesto en este artículo, aplicando el procedimiento establecido en el artículo 89 de este Reglamento.*

*Cuando se modifique alguna de las cantidades en base a las cuales se efectuó el cálculo a que se refieren las fracciones anteriores, se deberá recalcular el impuesto a retener.”*

Como puede observarse para la aplicación de este procedimiento se requiere determinar el total de pagos que percibirá nuestro trabajador en un año por concepto de la prestación del servicio personal subordinado, la inconveniencia de este procedimiento radica en que si se modifican dichas percepciones durante el transcurso del año, se debe recalcular el impuesto a retener.

A continuación con los siguientes datos determinaremos el impuesto a retener mediante este procedimiento y lo vamos a comparar con el impuesto que resulte en los términos del art. 80 de LISR.

Ejemplo:

Se estima que la Sra. Rosa Hernández percibirá durante el año de calendario de 1999 los siguientes conceptos:

CONCEPTO	INGRESOS	EXENTOS	GRAVADOS
Sueldo Mensual			
	<u>\$ 2,250.00</u>		<u>\$ 2,250.00</u>
Sueldo Anual	27,000.00		27,000.00
Aguinaldo (15 días)	1,125.00	1,033.50	91.50
Vacaciones (8 días)	600.00		600.00
Prima Vacacional (25%)	<u>150.00</u>	<u>150.00</u>	<u>0.00</u>
Total de percepciones Anuales	28,875.00	1,183.50	27,691.50
Entre 12	<u>\$ 2,406.25</u>	<u>\$ 98.63</u>	<u>\$ 2,307.63</u>

A continuación determinaremos el impuesto que le corresponde mensualmente, recordando que la retención se puede hacer semanal o quincenal utilizando las tarifas correspondientes.

	1er. Trimestre \$	2º trimestre \$	3er. Trimestre \$	4º trimestre \$
Base	2,307.62	2,307.62	2,307.62	2,307.62
(-) Límite Inferior	341.36	363.31	372.25	379.29
(=) Excedente	<u>1,966.26</u>	<u>1,944.31</u>	<u>1,935.37</u>	<u>1,928.33</u>
(*) % sobre Excedente	10%	10%	10%	10%
(=) Impuesto Marginal	<u>196.63</u>	<u>194.43</u>	<u>193.54</u>	<u>192.83</u>
(+) Cuota Fija	10.24	10.90	11.17	11.38
(=) Total Impuesto	<u>206.87</u>	<u>205.33</u>	<u>204.71</u>	<u>204.21</u>
(-) Subsidio Acreditable	<u>80.68</u>	<u>80.08</u>	<u>79.83</u>	<u>79.64</u>
(=) Impuesto menos Subsidio Acreditable	126.19	125.25	124.88	124.57
(-) Crédito al Salario	279.79	297.78	305.11	310.88
(=) Impuesto a Cargo (a favor)	<u><u>-153.60</u></u>	<u><u>-172.53</u></u>	<u><u>-180.23</u></u>	<u><u>-186.31</u></u>

#### Determinación del Subsidio Acreditable

Impuesto Marginal	196.63	194.43	193.53	192.83
(*) % sub. S/impuesto marginal	50%	50%	50%	50%
(=) Subsidio s/ impuesto	<u>98.31</u>	<u>97.22</u>	<u>96.77</u>	<u>96.42</u>
(+) Cuota Fija	5.12	5.45	5.58	5.69
(=) Total Subsidio	<u>103.43</u>	<u>102.67</u>	<u>102.35</u>	<u>102.11</u>
(*) % sub. Acreditable Cia.	78%	78%	78%	78%
(=) Total de Subsidio Acreditable	<u><u>80.68</u></u>	<u><u>80.08</u></u>	<u><u>79.83</u></u>	<u><u>79.64</u></u>

**Nota:** Se aplicaron las tablas para la retención por un mes de salario, que aparecen en la revista Notas Fiscales, La Estrategia de los Profesionales, Núm. 49, Diciembre de 1999, págs. 74-75.

Como puede observarse en ningún trimestre existe impuesto a retener, sin embargo si comparamos el impuesto a favor que determinamos de acuerdo al procedimiento del Art. 80 de la LISR (pág. 86) y el determinado por el procedimiento opcional, ambos del cuarto trimestre, obtenemos una diferencia favorable para el trabajador utilizando el procedimiento opcional:

	Impuesto a favor
Art. 80 LISR	\$(129.17)
Proc. Opcional	<u>(186.31)</u>
Dif.	<u>\$ 57.14</u>



## **b) OTROS PAGOS QUE DERIVEN DE LA RELACIÓN LABORAL**

El artículo 80 de la LISR, 3er. párrafo después de la tarifa, nos señala el procedimiento opcional de retención del impuesto para quienes efectúan pagos por concepto de:

- Gratificación Anual
- Participación de Utilidades
- *Primas Dominicales*
- *Primas Vacacionales*

Y nos remite al artículo 86 del Reglamento de la LISR, que a continuación transcribimos:

*"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 Ley.*
- 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 este 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 por ciento."*

Para una mejor comprensión de este procedimiento, lo analizaremos con el siguiente ejemplo:

La Sra. Rosa Hernández obtuvo las siguientes percepciones en el mes de diciembre:

CONCEPTO	PERCEPCIONES	EXENTAS	GRAVADAS
Sueldo mensual	\$ 6,000.00		\$ 6,000.00
Aguinaldo	3,000.00	1,033.50	1,966.50
	<u>\$ 9,000.00</u>	<u>\$ 1,033.50</u>	<u>\$ 7,966.50</u>

Fracción I:

$$\frac{1,966.5}{365} * (30.4) = 163.78$$

Fracción II:

Parte proporcional Aguinaldo:	\$ 163.78
Ingreso mensual Ordinario:	6,000.00
Total:	<u>\$6,163.78</u>

	Procedimien-to opcional 4° trimestre	I.S.R. Ingreso Ordinario	Procedi- miento Ley
Base	\$ 6,163.78	\$6,000.00	\$7,966.50
(-) Límite Inferior	5,657.34	5,657.34	7,873.75
(=) Excedente	<u>506.44</u>	<u>342.66</u>	<u>92.75</u>
(x) % sobre Excedente	25%	25%	33%
(=) Impuesto Marginal	<u>126.61</u>	<u>85.67</u>	<u>30.61</u>
(+) Cuota Fija	709.86	709.86	1,354.77
(=) Total Impuesto	<u>836.47</u>	<u>795.53</u>	<u>1,385.38</u>
(-) Subsidio Acreditable	<u>326.22</u>	<u>310.25</u>	<u>537.91</u>
(=) Impuesto menos Subsidio Acreditable	510.25	485.28	847.46
(-) Crédito al Salario	135.94	135.94	135.94
(=) Impuesto a Cargo (a favor)	<u>\$ 374.31</u>	<u>\$ 349.34</u>	<u>\$ 711.52</u>

Determinación del  
subsido Acreditable

Impuesto Marginal	126.61	85.67	30.61
(x) % sub. S/impuesto marginal	50%	50%	40%
(=) Subsidio s/ impuesto	<u>63.31</u>	<u>42.83</u>	<u>12.24</u>
(+) Cuota Fija	354.92	354.92	677.39
(=) Total Subsidio	<u>418.23</u>	<u>397.75</u>	<u>689.63</u>
(x) % sub. Acreditable Cía.	78%	78%	78%
(=) Total de Subsidio Acreditable	<u>326.22</u>	<u>310.25</u>	<u>537.91</u>

**Nota:** Se aplicaron las tablas para la retención por un mes de salario, que aparecen en la revista Notas Fiscales, La Estrategia de los Profesionales, Núm. 49, Diciembre de 1999, págs. 74-75.

Fracción III:

ISR aguinaldo:	374.31
ISR salario:	<u>349.34</u>
Diferencia:	<u>24.97</u>

Fracción V:

Diferencia:	<u>24.97</u>	por 100 = 15.25%
Proporción Aguinaldo:	<u>163.78</u>	

Fracción IV:

Aguinaldo:  $1,966.50 * 15.25\% = 299.89$  ISR a retener

A continuación vamos a comparar el impuesto a retener en el mes por el total de sus percepciones de acuerdo al procedimiento señalado en el artículo 80 de la LISR y el artículo 86 de su Reglamento:

	Opcional (86 RLISR)	Ley (80 LISR)	Dif.
ISR aguinaldo	299.89		
ISR sueldo mes	349.34		
Total	<u>\$ 649.23</u>	<u>\$ 711.52</u>	<u>\$ 62.29</u>

Como se observó en el ejemplo anterior, y en la mayoría de los casos conviene utilizar el procedimiento opcional en lugar del señalado por el artículo 80 de la LISR, por resultarle al trabajador una disminución en la carga tributaria.

La única diferencia entre el cálculo del ISR que le corresponde a la prima vacacional con el de las gratificaciones, radica en el número de días exentos.

### **3.2.- EFECTOS ANTE EL IMSS E INFONAVIT**

En el artículo 27 de la Ley del Seguro Social se determina qué conceptos integran el salario base para el pago de cuotas obrero - patronales, que en su primer párrafo menciona lo siguiente:

*"Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios..."*

Como se puede observar dentro de este párrafo el concepto "por sus servicios" se ha interpretado a prestaciones mientras subsista la relación laboral y como consecuencia un pago de indemnización y prima de antigüedad se efectúa por la terminación de dicha relación, por lo tanto no forma parte del salario base de cotización.

El artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo determina los conceptos que integran el salario base para cotizar la cuota al Infonavit y que en su primer párrafo nos menciona lo siguiente:

*"Para los efectos de este Capítulo el salario a que se refiere el artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos..."*

Dentro de este párrafo también se interpreta la frase "...y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios..." de la misma forma que se interpreta para efectos del seguro social, por lo tanto los conceptos por retiro no forman parte de la base del salario integrado para el pago de las cuotas al Infonavit.

### **3.3 CÓDIGO FINANCIERO DEL DISTRITO FEDERAL Y LEY DE HACIENDA DEL ESTADO DE MÉXICO.**

El artículo 178 del Código Financiero del Distrito Federal nos señala quiénes son sujetos del impuesto por remuneraciones al trabajo personal subordinado y cuál es el objeto de dicho impuesto:

*"Se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que, en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.*

*Para los efectos de este impuesto, se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral."*

Como se puede concluir los conceptos "remuneración al trabajo personal subordinado" y "demás prestaciones que se deriven de una relación laboral" interpretan que la relación laboral existe y la indemnización o prima de antigüedad nace por la terminación de dicha relación, por lo que no son base del impuesto sobre nóminas para el Distrito Federal, es importante indicar que dentro de las reformas del Código Financiero del



D.F. para el ejercicio 2000, se encuentra el artículo 178-A, que señala las erogaciones por las que no se causará el impuesto sobre nóminas, indicando en la fracción IV, lo siguiente:

*"... IV. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro..."*

Con esta reforma se resuelve la controversia que existía para gravar o no las percepciones por retiro para el impuesto sobre nóminas en el D.F., sin embargo la Ley de Hacienda del Estado de México en su Título Primero, capítulo I referente al Impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal subordinado es más específica al enunciar en dicho artículo los conceptos que están gravados para este impuesto:

*"Artículo 1. Es Objeto de este impuesto la realización de pagos en efectivo o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, prestado dentro del territorio del Estado , bajo la dirección y dependencia de un tercero. Entre los pagos mencionados en el párrafo anterior quedan comprendidos los que se realicen por concepto de contraprestaciones, cualquiera que sea el nombre con que se les designe, ya sean ordinarios o extraordinarios, incluyendo comisiones a trabajadores, premios, gratificaciones, participación de los trabajadores en las utilidades, rendimientos, así como indemnizaciones derivadas de la rescisión o terminación de las relaciones de trabajo, primas*

*dominicales, vacacionales y por antigüedad y otros emolumentos. Son también objeto de este impuesto los pagos realizados a los Administradores, Comisarios o Miembros de los Consejos Directivos de Vigilancia de Sociedades o Asociaciones."*

Como puede observarse, en el Estado de México, los pagos por retiro sí forman parte integrante de la base del impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal subordinado.

Es conveniente que esta incongruencia se resuelva, en el sentido de utilizar un criterio de aplicación general, para dejar claramente establecido cuál es el objeto del impuesto, así como la base que lo debe integrar, con lo cual se evitarían confusiones y controversias entre las autoridades correspondientes y contribuyentes obligados al pago de dicho impuesto.

La Sra. Lucía Carpizo Díaz prestó sus servicios a la Compañía Maderas “El Pino”, S.A. de C.V. desde el 01 de Enero de 1990, desempeñando el puesto de Jefe de Área.

El día 31 de Agosto de 1999, el gerente de la empresa le informa que a partir de esa fecha daban por terminada la relación de trabajo que los ligaba lo que constituyó un despido injustificado.

La empresa desea calcular los pagos a que tiene derecho la Sra. Carpizo y el impuesto que se le debe retener; para lo cual nos proporciona la siguiente información:

R.F.C.	CADL5608028M7
Sueldo Mensual	\$10,210.85
Sueldo diario	\$ 340.36
Salario Mínimo General	
Zona vigente en 1999	\$ 34.45
Aguinaldo	40 días
Vacaciones	20 días al año (no se adeudan días)
Prima Vacacional	25%
% Subsidio Acreditable	
Cía.	73%
Tipo de Contratación	Empleado de Confianza
Puesto	Jefe de Área
Fecha Alta	01-ene-90
Fecha Baja	31-Ago-99
Antigüedad (Días)	3526
Antigüedad (Años)	9.66
Días Trabajados	
Durante el año	243

DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO:

Concepto	Importe	Días	Diario Integrado
Sueldo mensual	\$10,210.85	30	\$ 340.36
Aguinaldo	13,614.47	365	37.30
Prima Vacacional	1,701.81	365	4.66
Salario Diario Integrado			<u>\$ 382.32</u>

Aún cuando el trabajador no tiene derecho al pago de la indemnización de 20 días por año, por no haber solicitado la reinstalación a su centro de labores, la compañía ha decidido otorgarle ese pago.

INDEMNIZACIÓN DE 20 DÍAS POR AÑO DE SERVICIOS:

	Días	20
Por:	Años de Servicio	9
Igual:	Total de días a pagar	<u>180</u>
Por:	Salario Diario Integrado	382.32
Igual:	Importe a Pagar	<u>\$ 68,817.60</u>

INDEMNIZACIÓN DE TRES MESES DE SUELDO:

	Días	90
Por:	Salario Diario Integrado	382.32
Igual:	Importe a Pagar	<u>\$ 34,408.80</u>

PRIMA DE ANTIGÜEDAD:

	Días	12
Por:	Años de Servicio	9
Igual:	Total de días a pagar	<u>108</u>
Por:	Doble del salario mínimo	68.90
Igual:	Importe a pagar	<u>\$ 7,441.20</u>

TOTAL DE PAGOS POR RETIRO:

20 días por año	\$ 68,817.60
Indemnización	34,408.80
Prima de antigüedad	7,441.20
Total	<u>\$ 110,667.60</u>

INGRESOS EXENTOS:

	Días exentos	90
Por:	Años de Servicio	10
Igual:	Total de días exentos	<u>900</u>
Por:	Salario Mínimo General	34.45
Igual:	Ingresos exentos	<u>\$ 31,005.00</u>

**Nota:** Se consideraron 10 años, de acuerdo a lo establecido en el artículo 77, frac. X de la LISR.

#### DETERMINACIÓN DE LOS INGRESOS GRAVADOS:

Total de pagos por retiro	\$110,667.60
Menos: Ingresos Exentos	31,005.00
Igual: Ingresos Gravados	<u>\$ 79,662.60</u>

#### DETERMINACIÓN DE LA RETENCIÓN PROVISIONAL DEL I.S.R.

Las percepciones por retiro son mayores al último sueldo mensual ordinario, de acuerdo a lo estudiado en el capítulo anterior y siguiendo el criterio de la SHCP por resultar más favorable al trabajador, el procedimiento para el cálculo de el impuesto a retener es el siguiente:

Cálculo del Impuesto del último sueldo mensual ordinario:

Base	\$ 10,210.85
(-) Limite Inferior	7,727.70
(=) Excedente	<u>2,483.15</u>
(x) % sobre Excedente	33%
(=) Impuesto Marginal	<u>819.44</u>
(+) Cuota Fija	1,329.64
(=) Total Impuesto	<u>2,149.08</u>
(-) Subsidio Acreditable	724.59
(=) Impuesto menos Subsidio Acreditable	<u>1,424.48</u>

(-) Crédito al Salario	-
(=) Impuesto a Cargo (a favor)	<u>\$ 1,424.48</u>

Determinación del Subsidio  
Acreditable

Impuesto Marginal	\$ 819.44
(x) % sub. S/impuesto marginal	40%
(=) Subsidio s/ impuesto	<u>327.78</u>
(+) Cuota Fija	664.82
(=) Total Subsidio	<u>992.60</u>
(x) % sub. Acreditable Cía.	73%
(=) Total de Subsidio Acreditable	<u>\$ 724.59</u>

Determinación de la tasa:

I.S.R. sueldo mensual	\$ 1,424.48
Entre: Sueldo Mensual:	<u>10,210.85</u>
Igual:	0.1395
Por:	100
Igual:	<u>13.95%</u>
Por: Ingresos por retiro gravados:	<u>79,662.60</u>
Igual: I.S.R. a retener	<u><u>\$11,112.93</u></u>

El impuesto que el patrón debe retener al momento de hacer el pago por concepto de retiro es de \$11,112.93, no debemos de olvidar que al momento de la separación se debe determinar la parte proporcional de

aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y demás prestaciones que deriven de la relación laboral (finiquito) por las cuales también se determina el impuesto correspondiente:

Otras percepciones:

	PARTE PROPORCIONAL	INGRESOS	EXENTOS	GRAVADOS
Sueldo mensual de Agosto		\$10,210.85		\$10,210.85
Parte Proporcional de:				
Aguinaldo	$((340.36*40)/365)*243$ (1)	9,063.83	688.05	8,375.78
Vacaciones	$((340.36*20)/365)*243$	4,531.92	0.00	4,531.92
Prima Vacacional	$(4,531.92*25\%)$	1,132.98	344.02	788.96
Total otras percepciones		<u>\$24,939.58</u>	<u>\$1,032.07</u>	<u>\$ 23,907.51</u>

(1) Días trabajados durante 1999.

Base	\$ 23,907.51
(-) Límite Inferior	15,585.65
(=) Excedente	<u>8,321.86</u>
(x) % sobre Excedente	34%
(=) Impuesto Marginal	<u>2,829.43</u>



(+) Cuota Fija	3,922.77
(=) Total Impuesto	<u>6,752.20</u>
(-) Subsidio Acreditable	<u>1,862.15</u>
(=) Impuesto menos Subsidio Acreditable	4,890.05
(-) Crédito al Salario	133.42
(=) Impuesto a Cargo (a favor)	<u>\$ 4,756.63</u>

Determinación del  
Subsidio Acreditable

Impuesto Marginal	\$ 2,829.43
(x) % sub. S/impuesto marginal	30%
(=) Subsidio s/ impuesto	<u>848.83</u>
(+) Cuota Fija	1,702.07
(=) Total Subsidio	<u>2,550.90</u>
(x) % sub. Acreditable Cía.	73%
(=) Total de Subsidio Acreditable	<u>\$ 1,862.15</u>

**Nota:** Se utilizaron las tarifas del 3er trimestre, que aparecen en la revista Notas Fiscales, No. 49, Pag. 74 y 75, diciembre 1999.

Total de I.S.R. a retener en el mes

I.S.R. de prestaciones por retiro:	\$11,112.93
I.S.R. de otras percepciones:	<u>4,756.63</u>
Total:	<u>\$15,869.56</u>

La liquidación de la Sra. Carpizo se muestra a continuación:

## Liquidación

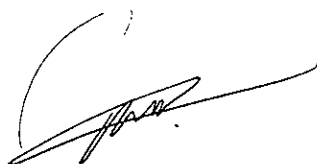
BUENO POR: \$118,622.62

Recibí de la empresa El Pino, S.A. de C.V., la cantidad de \$118,622.62 (CIENTO DIECIOCHO MIL SEISCIENTOS VEINTIDOS PESOS 62/100 M.N.), por concepto de pago de indemnización y finiquito, derivado de la separación de mi puesto como Jefe de Área, que desempeñé en la empresa hasta esta fecha, y que cubre los siguientes conceptos:

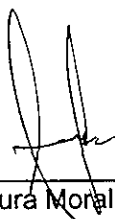
<u>Liquidación</u>	<u>Importe</u>
Tres meses de salario (Diario Integrado)	\$ 34,408.80
20 días por cada año de servicios	68,817.60
Prima de Antigüedad	7,441.20
Subtotal	<u>\$110,667.60</u>
<u>Finiquito</u>	<u>Importe</u>
Salario Devengado (Agosto)	\$ 10,210.85
Horas Extras	0.00
Parte proporcional de Vacaciones	4,531.92
Prima Vacacional (25%)	1,132.98
Parte proporcional de Aguinaldo	9,063.83
Otros	0.00
Subtotal	<u>\$ 24,939.58</u>
Deducciones y Retenciones	
ISPT	\$ 15,869.56
IMSS	1,115.00 (1)
Préstamos	0.00
Subtotal	<u>\$ 16,984.56</u>
<b>Cantidad Neta Recibida</b>	<b><u>\$118,622.62</u></b>

Recibí de conformidad, la cantidad antes señalada, manifestando que no se me adeuda ningún importe por concepto de salario o prestaciones, por lo que no me reservo acción o derecho legal alguno que ejercitar en contra de la empresa El Pino, S.A. de C.V., mi único y exclusivo patrón.

México, D.F., a 31 de agosto de 1999



Lucía Carpizo Díaz



Ana Laura Morales Cortés



Pedro Mora Patiño

(1) Cifras para efectos prácticos

Adicionalmente la Sra. Carpizo nos solicita elaborem su cálculo anual y nos proporciona su constancia de retenciones por salarios, (que elabora el patrón) del año 1999, de donde obtenemos los siguientes datos:

CONCEPTO	INGRESO	EXENTO	GRAVADO
Último sueldo mensual ordinario:	\$ 10,210.85		
Otras Percepciones:			
Total de sueldos cobrados de enero a agosto:	\$ 81,686.80		\$ 81,686.80
Aguinaldo	9,063.83	\$ 688.05	8,375.78
Vacaciones	4,531.92		4,531.92
Prima Vacacional	1,132.98	344.02	788.96
Otros	504.00		504.00
Subtotal	<u>96,919.53</u>	<u>1,032.07</u>	<u>95,887.46</u>
Percepciones por retiro:			
Indemnización	34,408.80		
20 días por año	68,817.60		
Prima de antigüedad	7,441.20		
Subtotal:	<u>110,667.60</u>	<u>31,005.00</u>	<u>79,662.60</u>
Total de Percepciones:	<u>\$207,587.13</u>	<u>\$ 32,037.07</u>	<u>\$175,550.06</u>
I.S.R. retenido	24,769.38		
Total de percepciones por retiro gravadas:		\$ 79,662.60	
Menos: Último sueldo mensual:		<u>10,210.85</u>	
Igual: Ingresos no acumulables por separación :		<u>\$ 69,451.75</u>	

Otras percepciones:	\$ 95,887.46
Más: Último sueldo mensual	10,210.85
Igual: Ingresos acumulables:	<u>\$106,098.31</u>

**Nota:** Para efectos de este ejemplo suponemos que no tuvo deducciones personales, en caso de existir se deben de disminuir de los ingresos acumulables, considerando los requisitos establecidos en los artículos 136 a 140 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Cálculo del impuesto anual sobre otras percepciones:

Base	\$ 106,098.31
(-) Límite Inferior	90,690.22
(=) Excedente	<u>15,408.09</u>
(x) % sobre Excedente	33%
(=) Impuesto Marginal	<u>5,084.66</u>
(+) Cuota Fija	15,604.35
(=) Total Impuesto	<u>20,689.01</u>
(-) Subsidio Acreditable	7,180.31
(=) Impuesto menos Subsidio Acreditable	<u>13,508.70</u>
(-) Crédito General Anual	-
(=) Impuesto a Cargo (a favor)	<u>\$ 13,508.70</u>

Determinación del Subsidio  
Acreditable

Impuesto Marginal	5,084.66
(x) % sub. S/impuesto marginal	40%
(=) Subsidio s/ impuesto	<u>2,033.86</u>
(+) Cuota Fija	7,802.19
(=) Total Subsidio	<u>9,836.05</u>
(x) % sub. Acreditable Cía.	73%
(=) Total de Subsidio Acreditable	<u><u>7,180.31</u></u>

**Nota:** Se utilizó la tarifa anual de 1999 que aparece en la revista Nuevo Consultorio Fiscal No.253, 1ª. Quincena de marzo de 2000.

Determinación de la tasa:

	I.S.R.	13,508.70
Entre:	Total de Percepciones:	<u>106,098.31</u>
Igual:		0.1273
Por:		<u>100</u>
Igual:	Tasa:	<u><u>12.73%</u></u>

	Ingresos no acumulables por separación:	\$ 69,451.75
Por:	Tasa:	<u>12.73%</u>
Igual:	I.S.R. por percepciones por Retiro:	<u><u>\$ 8,841.21</u></u>

Total de I.S.R.

I.S.R. de otras percepciones	\$ 13,508.70
Menos: Crédito general anual	<u>1,565.79</u>
Igual: I.S.R. por sueldos:	11,942.91
Más: I.S.R. por prestaciones por retiro	<u>8,841.21</u>
Igual: Total I.S.R. anual	20,784.12
Menos: Retenciones de I.S.R.:	<u>24,769.38</u>
Igual: Saldo a favor:	<u><u>\$ 3,985.26</u></u>

A continuación presentamos el llenado de la forma fiscal 8 "Declaración del ejercicio. Personas físicas, sueldos, salarios y conceptos asimilados."

El contribuyente debe obtener de su patrón la constancia de retenciones por salarios y conceptos asimilados (forma fiscal 37), donde se señala el total de ingresos por sueldos pagados, incluyendo los ingresos exentos, así como los ingresos por PTU, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, entre otros, la proporción de subsidio, así como el total acreditable y el no acreditable por separado, el impuesto retenido y el crédito al salario pagado en efectivo.

Los comprobantes de las deducciones o gastos personales permitidos por la LISR, deben cumplir con todos los requisitos fiscales que señala la misma para poder ser deducibles. Cabe recordar que en caso de requerir más renglones para las deducciones personales que señala el cuadro 3 de la página 426 de la forma 8, se debe utilizar el anexo 1 de dicha forma



"Deducciones personales, retenedores e impuesto acreditable pagado en el extranjero."

Con los datos del caso práctico, presentamos la declaración anual, esperando así, que este trabajo haya sido una herramienta de gran utilidad para el lector.



8P1A00A

425

CADL5608028M7

15

DECLARACIÓN DEL EJERCICIO. PERSONAS FÍSICAS. SUELDOS, SALARIOS Y CONCEPTOS ASIMILADOS

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

ALR\*

CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN

MES AÑO PERIODO MES AÑO

01 1999 12 1999

ES DE INICIAR EL LLENADO, LEA LAS INSTRUCCIONES... (partially obscured)

LLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)

CARPIZO DIAZ LUCIA

OTE LA LETRA CORRESPONDIENTE.

NORMAL R=CORRECCIÓN COMPLEMENTARIA I=CREDITO PARCIALMENTE IMPUGNADO

205002 N

COMPLEMENTARIA NUMERO 205003

SEÑALE EL NUMERO DE HOJAS QUE PRESENTA DEL ANEXO 1 205011

Table with columns for IMPUESTO A PAGAR, PARTE ACTUALIZADA, RECARGOS, MULTA CORRECCIÓN, TOTAL DE CONTRIBUCIONES A PAGAR, CANTIDAD A COMPENSAR ISR, DIFERENCIA A CARGO DESPUES DE LA COMPENSACION.

Table with columns for H. IMPORTE PAGADO EN LA DECLARACION QUE RECTIFICA, I. A CARGO, J. A FAVOR, K. SI OPTA POR PAGAR EN PARCIALIDADES, L. MONTO DE LA PRIMERA PARCIALIDAD, M. MONTO A PAGAR EN PARCIALIDADES, N. CANTIDAD A PAGAR (1 o L).

Table with columns for PARCIALIDADES, showing various fields and values.

DO A FAVOR DEL PUESTO SOBRE LA RENTA, OPTA POR: 205192 COMPENSACION 1 DEVOLUCION 2 X

DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA DECLARACION SON CIERTOS

CLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE ES MI VOLUNTAD COMO CONTRIBUYENTE... (partially obscured)

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL (with signature)

MBRE DEL BANCO 205358 BANCO INTERNACIONAL, S.A. DE RENTA 205359 95520689-4

INSTRUCCIONES: Si además de percibir ingresos por sueldos y/o salarios, se obtienen ingresos adicionales...

- 7. H. IMPORTE PAGADO EN LA DECLARACION QUE RECTIFICA. Se utilizará para anotar la(s) cantidad(es) que aparece(n) en el(los) reng(ón)es N. CANTIDAD A PAGAR...
8. PAGO EN PARCIALIDADES: L. MONTO DE LA PRIMERA PARCIALIDAD. Se anotará el importe de la primera parcialidad calculada...

COMPLEMENTARIA NUMERO: En caso de presentar espontáneamente una declaración para corregir errores u omisiones de una declaración presentada con anterioridad...

Para cualquier aclaración en el llenado de esta forma fiscal, puede comunicarse en el Distrito Federal al teléfono 52 72 929 y en el área del interior de la República al 01-800-90-450-00...

\* CLAVES DE LAS ADMINISTRACIONES LOCALES DE RECAUDACION (ALR)

Table with columns for various administrative keys (e.g., 01 GUADALAJARA, 02 MONTEREY, 03 SAN ANTONIO, etc.)

SE PRESENTA POR DUPLICADO

1 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA						
a. TOTAL DE INGRESOS	11201	207587	k. SUBSIDIO ACREDITABLE	11211	7180	
b. INGRESOS EXENTOS (Incluyendo los correspondientes a ingresos en servicios)	11202	32037	l. CRÉDITO GENERAL	11212	1566	
c. INGRESOS GRAVABLES (a - b)	11203	175550	m. IMPUESTO SOBRE INGRESOS NO ACUMULABLES	11213	8841	
d. INGRESOS NO ACUMULABLES POR JUBILACIONES	11204		n. IMPUESTO DEL EJERCICIO (j - k - l + m)	11214	20784	
e. INGRESOS NO ACUMULABLES POR SEPARACIÓN	11205	69452	IMPUESTO ACREDITABLE	o. RETENCIONES (Renglón w, columna III de esta página)	11215	24769
f. SUMA DE INGRESOS NO ACUMULABLES (d + e)	11206	69452		p. PAGOS PROVISIONALES	11216	
g. INGRESOS ACUMULABLES (c - f)	11207	106098		q. IMPUESTO PAGADO EN EL EXTRANJERO (Renglón l de la página 3)	11217	
h. DEDUCCIONES PERSONALES (Renglón zz del cuadro 3 de esta página)	11208			r. CANTIDAD PAGADA POR EL PATRÓN EN INGRESOS EN SERVICIOS (1)	11218	
i. BASE DEL IMPUESTO (g - h)	11209	106098	NETO	s. A CARGO (Pase este importe al renglón A de la carátula)	11219	
j. IMPUESTO (Tarifa del artículo 141 de la LISR)	11210	20689		t. A FAVOR (Ante el número 0 en el renglón A de la carátula)	11220	3985

2 ANÁLISIS DE INGRESOS Y RETENCIONES					
I. REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES DEL PATRÓN			II. INGRESO PERCIBIDO		III. IMPUESTO RETENIDO
112892	PIS7604083B1	116247	207587	112203	24769
112893		116248		112204	
u. SUMA (Cuando los renglones para anotar a sus retenedores sean insuficientes, continuará en tantos anexos 1 como sean necesarios)		116250	207587	112206	24769
v. SUMA ACUMULADA EN ANEXO(S) 1		116251	207587	112207	24769
w. TOTAL (u + v) (Pase el monto de la columna III al renglón o del cuadro 1 de esta página)		116252		112215	

3 DEDUCCIONES PERSONALES					
CLAVE		REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES		CANTIDAD PAGADA	
A. HONORARIOS MÉDICOS, DENTALES Y GASTOS HOSPITALARIOS	118430			117516	
B. GASTOS DE FUNERALES					
C. DONATIVOS	118432			117517	
D. APORTACIONES VOLUNTARIAS AL S.A.R. SIN EXCEDER DEL 2% DE SU SALARIO BÁSICO DE COTIZACIÓN, SIN QUE ESTE ÚLTIMO PUEDA SER SUPERIOR A LOS LÍMITES QUE ESTABLECE LA LEY DEL ISR DEL AÑO DE QUE SE TRATE		x.	SUMA (Cuando los renglones para anotar estas deducciones sean insuficientes, continuará en tantos anexos 1 como sean necesarios)	117520	
E. GASTOS DE TRANSPORTACIÓN ESCOLAR OBLIGATORIOS, CONFORME A DISPOSICIONES LEGALES DEL ÁREA DONDE SE UBICÓ LA ESCUELA		y.	SUMA ACUMULADA EN ANEXO(S) 1	117521	
F. EL IMPORTE DE LOS DEPÓSITOS EN LAS CUENTAS PERSONALES ESPECIALES PARA EL AHORRO PAGOS DE PRIMAS DE CONTRATOS DE SEGURO QUE TENGAN COMO BASE PLANES DE PENSIONES, ASÍ COMO, ADQUISICIÓN DE ACCIONES DE SOCIEDADES DE INVERSIÓN SIN EXCEDER DE LA CANTIDAD QUE ESTABLECE LA LEY DEL ISR DEL AÑO DE QUE SE TRATE		x.	EN SU CASO, CANTIDAD RECUPERADA DE LOS GASTOS EFECTUADOS	117522	
		zz.	TOTAL DE DEDUCCIONES PERSONALES (x + y + z) (Ante esta cantidad en el renglón h del cuadro 1 de esta página)	119006	

4 DOMICILIO FISCAL (EN CASO DE CAMBIO DE DOMICILIO FISCAL, SE CONSIDERA PRESENTADO EL AVISO AL LLENAR ESTE RECUADRO, ANOTE EL ÚLTIMO DOMICILIO)					
CALLE	ROBLE	MUNICIPIO DE CALIFICACIÓN (U.F.D.T.)	NAUCALPAN	NO. Y/O LETRA EXTERIOR	15
COLONIA	VALLE VERDE	ENTIDAD FEDERATIVA	MEXICO	NO. Y/O LETRA INTERIOR	
CERTEZADA	NAUCALPAN			CÓDIGO POSTAL	55200
				TÉLEFONO	53547179

**CONSTANCIA DE RETENCIONES POR SALARIOS Y CONCEPTOS ASIMILADOS**

ESTA CONSTANCIA DEBERA SER CONSERVADA POR EL TRABAJADOR

PERIODO QUE AMPARA LA CONSTANCIA    MES    AÑO    MES    AÑO  
 01    1999    08    1999

**1 DATOS DEL CONTRIBUYENTE A QUIEN SE LE EXPIDE LA CONSTANCIA**

APPELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)	<b>CARPIZO DIAZ LUCIA</b>
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	<b>CADL5608028M7</b>
CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION	

**2 INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACION DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO**

A. MONTO SUJELO POR PAGOS Y RETENCIONES POR PAGOS EN LOS DIAS 20283	<b>207587</b>	I. EN CASO DE HABER EJERCIDO LA OPCION DE APLICAR LA LEY DE RETENCIONES EN FUENTE ACREDITADA, MONTE LA PROPORCION CORRESPONDIENTE (1-I)	
B. MONTO DE INGRESOS EN SERVICIOS (ART 78-A LISR)		J. MONTO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE	<b>7180</b>
C. TOTAL DE INGRESOS (A + B)	<b>207587</b>	K. MONTO DEL SUBSIDIO NO ACREDITABLE	<b>2655</b>
D. TOTAL DE INGRESOS EXENTOS (1)	<b>32037</b>	L. IMPUESTO RETENIDO	<b>24769</b>
E. PROPORCION CORRESPONDIENTE	<b>0.865</b>	M. MONTO DEL IMPUESTO QUE SE EXENTA POR PAGOS EN SERVICIOS CORRESPONDIENTES AL PUNTO B)	
F. DIFERENCIA ENTRE LA PROPORCION Y LA UNIDAD (1 - E)	<b>0.135</b>	N. CANTIDAD QUE EL EMPLEADOR PAGA POR PAGOS EN SERVICIOS CORRESPONDIENTES AL PUNTO B)	
G. DOBLE DE LA DIFERENCIA (F por 2)	<b>0.27</b>	O. CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO	<b>2129</b>
H. PROPORCION DE SUBSIDIO ACREDITABLE (1-G)	<b>0.73</b>		

**3 INGRESOS POR JUBILACIONES, PENSIONES O HABERES DE RETIRO RECIBIDOS EN PARCIALIDADES**

P. MONTO DIARIO PERCIBIDO		S. INGRESO ACUMULABLE (R por numero de dias pagados)	
Q. MONTO DIARIO EXENTO		T. IMPUESTO RETENIDO	
R. INGRESO DIARIO GRAVADO (P - Q) (si Q es mayor que P, los ingresos por este concepto estan exentos)			

**4 INGRESOS POR JUBILACIONES, PENSIONES O HABERES DE RETIRO PAGADOS EN UNA SOLA EXHIBICION**

U. MONTO EQUIVALENTE A NUEVE VECES EL SALARIO MENSUAL GENERAL DEL AREA GEOGRAFICA DEL CONTRIBUYENTE		Z. INGRESO EXENTO (W entre X) por Y	
V. NUMERO DE DIAS COMPARACION ENTRE LA PERIODO EN QUE SE REALIZO EL PAGO Y EL 31 DE DICIEMBRE		A1. INGRESO GRAVABLE (Y - Z)	
W. RESULTADO (U por V)		B1. INGRESO ACUMULABLE (X - W)	
X. CANTIDAD QUE SE HUBIERA PERCIBIDO EN EL PERIODO DEL RENGLON V, DE NO HABER PAGO UNICO		C1. INGRESO NO ACUMULABLE (A1 - B1)	
Y. MONTO TOTAL DEL PAGO UNICO		D1. IMPUESTO RETENIDO	

**5 INGRESOS POR PRIMAS DE ANTIGUEDAD, RETIROS, INDEMNIZACIONES U OTROS PAGOS POR SEPARACION**

E1. MONTO TOTAL PAGADO	<b>110668</b>	H1. ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO	<b>10211</b>
F1. INGRESO EXENTO (S.M.G. DIARIO DEL AREA GEOGRAFICA DEL CONTRIBUYENTE POR 90 por numero de años de servicio)	<b>31005</b>	I1. INGRESO ACUMULABLE (G1 + H1)	<b>69452</b>
G1. INGRESO GRAVADO (E1 - F1)	<b>79663</b>	J1. IMPUESTO RETENIDO	<b>11113</b>

**6 DATOS DEL RETENEDOR**

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	<b>PIS7604083B1</b>
CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION	
NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL	<b>EL PINO S.A. DE C.V.</b>
DOMICILIO FISCAL	<b>AJUSCO 23 COL. AZTECAS, MEXICO, D.F., C.P. 54150</b>
APPELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)	<b>MONTERO AGUILAR RAUL</b>
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	<b>MOAR6803014S2</b>
CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION	

FIRMA DEL RETENEDOR O REPRESENTANTE LEGAL	SELLO DEL RETENEDOR (EN CASO DE TENERLO)	FIRMA DE RECIBIDO POR EL CONTRIBUYENTE
---	--	--

(1) GRATIFICACION EXENTA (S.M.G. DIARIO DEL AREA GEOGRAFICA DEL TRABAJADOR POR 30) PRIMA VACACIONAL (S.M.G. DIARIO DEL AREA GEOGRAFICA DEL TRABAJADOR POR 15) Y OTROS INGRESOS EXENTOS DERIVADOS DE LA RELACION LABORAL  
 (2) EN EL CASO DE UTILIZAR EL RENGLON E COMO SI NO HUBIERA EJERCIDO ESTA OPCION, SI NO LLEGO LA OPCIION, NO DEBE RA HACER ANOTACION ALGUNAS EN ESTE RENGLON

**SE EXPIDE POR DUPLICADO**

## CONCLUSIONES

Dentro de las necesidades económicas fundamentales de nuestro país, se encuentra la generación de empleos estables y el aumento en la capacidad adquisitiva de la población, las cuales hoy en día se ven afectadas por la problemática interna que genera la deuda, la inflación, la falta de financiamiento y ahorro interno, el bajo nivel educativo y los deficientes sistemas de seguridad social, así como nuestro sistema político.

Si bien es cierto que es fundamental el papel del Estado en la generación de fuentes de empleo estables y satisfactorias, también lo es la participación de cada uno de nosotros como miembros de una sociedad en donde el empleo de por vida sea el ideal de los trabajadores y el objetivo de los empresarios.

La rescisión de las relaciones de trabajo por parte del trabajador, los despidos en masa, justificados o no, son asuntos que deben interesar a la política de cualquier compañía y no justificarse con el hecho de que se ven obligados a destituir a su personal cuando la economía se debilita y las ventas se declinan. Para una compañía no competitiva que abandona el campo de los negocios, despedir al personal es un procedimiento habitual cuando la economía sufre una baja. Sin embargo, es posible que

una empresa o una economía que se enfrenta a un altibajo importante a corto plazo no haga un despido forzoso si comparte su infortunio con todos los miembros que la integran. Los accionistas pueden participar aceptando menos beneficios o incluso pérdidas moderadas durante un año y, a su vez los empleados de todos los niveles pueden ayudar al aceptar jornadas más largas de trabajo. Esto puede repercutir en índices de rotación voluntaria más bajos, mantener una fuerza de trabajo industrial más experimentada y tasas de crecimiento y rentabilidad más elevadas.

Es indiscutible que la mayoría de las empresas mexicanas carecen de una filosofía que diriga a las personas de tal manera que puedan trabajar juntas más eficazmente y que los resultados se reflejen no sólo a nivel corporativo sino especialmente a través de los indicadores macroeconómicos.

Al establecer esta filosofía, es necesario que los directivos sean conscientes que, la prestación de un servicio personal subordinado, es decir, la utilización de la energía del hombre para la producción de bienes o servicios en favor de la empresa, conlleva elementos distintivos y fundamentales, que señala nuestra Carta Magna:

- La dignidad en el trabajo; y

- Que el trabajo sea socialmente útil.

De ahí que, cuando el trabajo no es justo, remunerador, equitativo, decoroso y no proporciona un nivel de vida digno al propio trabajador y a su familia, el resultado es un desequilibrio e injusticia social en las relaciones obrero - patronales, cuya manifestación, la mayoría de las veces rebasa el plano individual y se presentan los conflictos colectivos.

El aspecto de las jubilaciones, renunciaciones y rescisiones de las relaciones laborales, tiene implicaciones muy importantes desde el punto de vista económico, social y el ángulo estrictamente humano. En muchos países del mundo se ha reflejado tal interés, que los legisladores se han preocupado por mejorar siempre la seguridad del trabajador y su familia. México no es la excepción, con los avances en la Ley Federal de Trabajo y la del Seguro Social, se otorga al trabajador una esfera jurídica de protección mientras exista la relación laboral y también cuando ésta se da por terminada, ya sea por voluntad de las partes o cuando una de ellas lo hace en forma unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto. En caso de no estar garantizada su permanencia en el trabajo y ser despedido, el trabajador puede decidir entre reclamar la indemnización que le corresponda por despido

injustificado o solicitar su reinstalación, de optar por esta última, pierde su derecho a cualquier importe indemnizatorio.

Si por el contrario, el despido es justificado, la obligación del patrón, radica en dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causa de la rescisión, sin olvidar que, 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 ejercerse coacción sobre su persona.

Es conveniente recordar que antes de rescindir un contrato de trabajo, se recomienda consultar a asesores legales y reunir todas las evidencias y pruebas necesarias, pues de otra forma se corre el riesgo de iniciar juicios laborales que pueden ser muy costosos en tiempo y dinero.

En materia tributaria, el importe de las indemnizaciones que se derivan de la terminación de una relación de trabajo, independientemente de la causa que le dió origen, son sujetas del impuesto sobre la renta y el impuesto sobre nóminas.

Como resultado del análisis de las leyes en la materia, que se efectuó en el capítulo III del presente trabajo, observamos que existen profundas incongruencias, en la interpretación de los ordenamientos jurídicos y, la aplicación de criterios por parte de nuestras autoridades tributarias.



Es inadmisibles, que la base de un impuesto no esté claramente definida y, peor aún, que no sea considerada de manera uniforme dentro del territorio nacional. Tal es el caso del pago de indemnizaciones y gratificaciones por retiro, que forman parte de la base del impuesto sobre erogaciones al trabajo personal subordinado en el Estado de México, mientras que en el D.F., no sean consideradas base de dicho impuesto, a pesar de que no fue sino hasta la reforma que sufrió el Código Financiero para el D.F. en el año 2000, cuando específicamente se indicaron las erogaciones por las que no se causa el impuesto sobre nóminas, dentro de las cuales se encuentran las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias y cualquier otra forma de retiro.

En el caso del Impuesto sobre la Renta, el criterio interno utilizado por la SHCP para determinar la tasa aplicable a los ingresos por separación, resulta favorable al trabajador, puesto que le optimiza la reducción de la carga tributaria, no obstante que el procedimiento, no crea derechos ni establece obligaciones distintas a las que señala la ley en la materia, es conveniente su utilización cuando resulte favorable al contribuyente, para lo cual, es necesario un análisis previo y comparación entre ambos procedimientos.

Como en otros muchos casos, éste es un ejemplo, en los que nuevamente se hace patente la necesidad de una reforma fiscal integral que elimine de nuestro marco tributario las irregularidades existentes, muchas de las cuales son violatorias de las garantías individuales que en beneficio de los gobernados fija la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

## BIBLIOGRAFIA

*ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*, Fernando Arias Galicia, Editorial Trillas, México, 1983.

*CAUSALES DE DESPIDO*. Baltasar Cavazos Flores. Editorial Trillas, S.A. de C.V., Cuarta Edición. México, 1999.

*CÓDIGO FINANCIERO DEL DISTRITO FEDERAL*, Compañía Editorial Impresora y Distribuidora, S.A., México, Ediciones 1999 y 2000.

*CONOZCA SUS DERECHOS DE CIUDADANO*, Lic. Raúl Eduardo Avendaño López, Ediciones Real, México, 1999.

*CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS*. Colección Jurídica Esfinge. Decimoctava Edición. México, 1999.

*COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO*, Lic. Raúl Eduardo Avendaño López, Vol. 1, tomo 1, Ediciones Real, México, 2000.

*COMPILACIÓN LABORAL 1999*. Dofiscal Editores. México, 1999.

*COMPILACIÓN TRIBUTARIA 1999.* Dofiscal Editores. 36ª Edición.  
México, 1998.

*EL DESPIDO, comentarios y jurisprudencias.* Lic. Francisco Ramírez  
Fonseca. Editorial PAC, S.A. de C.V. Novena Edición. México, 1989.

*EVOLUCION DEL TRABAJO.* Jorge Garza Zambrano. Mc Graw Hill /  
Interamericana Editores, S.A. de C.V., Primera Edición. México, 1997.

*GUIA PRACTICA PARA EL LLENADO DE LA DECLARACIÓN ANUAL,  
Personas Físicas, Sueldos y Salarios, Indemnización,* Centro Nacional de  
Consulta, SAT, México 1998 Y 1999.

*INFORMACIÓN DINÁMICA DE CONSULTA, (IDC),* Sección Laboral,  
servicio quincenal de consultoría empresarial, México, 1997, 1998 y 1999.

*INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E  
INFORMÁTICA, (INEGI),* México, 1999 y 2000.

<http://www.inegi.gob.mx>

*LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, comentarios y jurisprudencias.* Lic. Francisco Ramírez Fonseca. Editorial PAC, S.A. de C.V. Octava Edición. México, 1989.

*LEY DE HACIENDA DEL ESTADO DE MÉXICO,* México, 1999.

*MARCO JURÍDICO Y REGIMEN FISCAL DE LAS INDEMNIZACIONES POR CESE O SEPARACIÓN.* C.P. Alejandro Rojas y Novoa. Editorial. ISEF. Cuarta Edición. México, 1999

*NOTAS FISCALES, La Estrategia de los Profesionales,* México, 1999.

*NUEVO CONSULTORIO FISCAL,* Revista quincenal, FCA - UNAM, México, 1999 y 2000.

*PRINCIPIOS BÁSICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO,* Dr. Roberto Baéz Martínez. Editorial PAC, S.A. DE C.V., México, 1999.

*SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA:*

- Unidad móvil ubicada en Plaza Universidad, Av. Universidad, Esq. Parroquia, Col. Presidente Miguel Alemán, Del. Bénito Juárez.

- <http://www.sat.gob.mx>
- Correo electrónico: [asisnet@sat.gob.mx](mailto:asisnet@sat.gob.mx)

*SUSPENSIÓN, MODIFICACIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, comentarios y jurisprudencias.* Lic. Francisco Ramírez Fonseca. Editorial PAC, S.A. de C.V. Tercera Edición. México, 1986.

*TEORIA Z*, William Ouchi, Ediciones Orbis, S.A. España, 1985.

*TESIS EN 30 DÍAS*, Dra. Guillermina Baena, Sergio Montero. Editores Mexicanos Unidos, México, 1999.

APOYO EMPRESARIAL:

- *DESPACHO DEL VALLE Y ASOCIADOS, S.C., CONTADORES PÚBLICOS.*
- *BODEGAS RURALES CONASUPO, S.A. DE C.V. (EN LIQUIDACIÓN).*