

152

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**



**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**

**"ESTUDIO INTEGRAL DE LA TERMINACION
DE LA RELACION LABORAL"**



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES Y TITULACIONES

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN CONTADURIA
P R E S E N T A :
ELVIA QUINTANA LOPEZ

ASESOR: I.C. MARIO LOPEZ

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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 CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES.**



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

U. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES-CUAUTITLAN



DEPARTAMENTO DE

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

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

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

Estudio integral de la terminación de la relación laboral

que presenta la pasante: Elvia Quintana López
con número de cuenta: 8901779-9 para obtener el título de:
Licenciada en contaduría

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

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 12 de Marzo de 2002

PRESIDENTE C.P. Pedro Acevedo Romero

VOCAL M.A. Benito Rivera Rodríguez

SECRETARIO L.C. Mario López

PRIMER SUPLENTE L.C. Jaime Navarro Mejía

SEGUNDO SUPLENTE C.P. Celia Eugenia Galicia Laguna



A la UNAM y a la FES Cuautitlán:

A las Instituciones a las cuales les debo mi preparación profesional y les agradezco infinitamente su gran nobleza.

A mi jurado:

Muchas gracias por la atención y el tiempo dedicado a éste trabajo.



A Dios:

La Grandeza de tu amor me hizo posible estar aquí.

A mi padre:

El privilegio de ser tu hija me motiva a superar mi vida.

A mi madre:

Me haz hecho comprender con tu inmenso amor que la dicha más grande que podemos disfrutar, es sabernos amados.

A mi hijo:

Eres la dulce parte de mi ser que impulsa mi vida.

A mi esposo:

Tu compañía es mi más grata felicidad.

A mi hermana Imelda:

Gracias por saberlo todo de mi y a pesar de ello amarme.

A mi hermana Dina:

Tu presencia sigue viviendo en mi corazón.



Estudio integral de la terminación de la relación laboral.



INDICE

I.	OBJETIVO	9
II.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
III.	HIPÓTESIS	11
IV.	INTRODUCCIÓN	12
V.	CONTENIDO	
1.	MARCO TEÓRICO DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	15
1.1	DEFINICIÓN DE RELACIÓN LABORAL ...	18
1.2	EL CONTRATO DE TRABAJO	20
1.3	DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL .	25
1.4	LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL .	29
1.4.1	La terminación	29
1.4.2	La rescisión	33
1.5	LA VINCULACIÓN ENTRE LA SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACION LABORAL ..	46



1.6	SUBSTITUCIÓN PATRONAL	51
1.7	PAGOS POR SEPARACIÓN	53
1.7.1	El Finiquito	55
1.7.2	La Indemnización	71
1.7.3	Retiro voluntario	82
1.8	SALARIO BASE DE LOS PAGOS	83
1.9	CUADRO DE PERCEPCIONES AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL	86
1.10	CONSTANCIA DE SERVICIOS	88
1.11	SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS ...	88
2.	ASPECTO FISCAL DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	90
2.1	DEFINICIÓN DE IMPUESTO	91
2.2	FUNDAMENTO DE LA OBLIGACIÓN DEL PAGO DE IMPUESTOS	94
2.3	LOS ACCESORIOS	97
2.4	IMPUESTO SOBRE LA RENTA	98



2.4.1	Obligación a cargo del patrón	124
2.4.1.1	Pagos provisionales	128
2.4.1.1.1	Por Finiquitos	128
2.4.1.1.2	Por Indemnizaciones	138
2.4.1.2	Impuesto anual	146
2.4.1.2.1.	Por Finiquitos	151
2.4.1.2.2	Por Indemnizaciones	157
2.4.2	A cargo del trabajador	166
2.4.2.1	Pagos provisionales	166
2.4.2.1.1	Por Finiquitos	166
2.4.2.1.2	Por Indemnizaciones	167
2.4.2.2	Impuesto Anual	168
2.5	IMPORTANCIA DE LAS RETENCIONES .	177
2.5.1	La responsabilidad Solidaria	177
2.5.2.	La obligación de enterar, a pesar de no retener	178



2.5.3	No enterar: agravante y defraudación .	179
2.5.4	Las multas	179
2.5.5.	Requisito para su deducibilidad	181
2.5.5.1	La constancia de retenciones	181
2.5.5.1.1	La expedición	182
2.5.5.1.2	La solicitud	189
2.5.5.2	Multa por la omisión de la no expedición de constancias	189
2.6	IMPUESTO POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL	190
2.6.1	Leyes que lo contemplan	190
2.6.2	Características esenciales	190
2.6.3	Características generales	192
3.	ASPECTO CONTABLE DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	193
3.1	REGISTRO CONTABLE DE FINIQUITOS.	193



3.2	REGISTRO CONTABLE DE LAS INDEMNIZACIONES	194
3.3	EL BOLETÍN D-3 DE LOS PCGA	195
3.3.1	Características	195
3.3.2	Elementos	196
4.	LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y LA SEG. SOCIAL	197
4.1	ASPECTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	197
4.2	PRESENTACIÓN DEL AVISO DE BAJA ..	199
4.3	AUSENTISMOS	206
4.4	CESE DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL PATRÓN EN LA AMORTIZACIÓN DE CRÉDITOS OBTENIDOS	207
4.5	TRATAMIENTO DE CRÉDITO INFONAVIT ANTE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	207
4.6	PENSIONES QUE OTORGA EL IMSS	210
4.7	CONTINUACIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJADOR ANTE EL IMSS	212



4.8	LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y LA LEY DEL S.A.R	214
5.	ASPECTO ADMINISTRATIVO DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	220
5.1	CUESTIONARIO AL TRABAJADOR	220
5.2	CIERRE DEL EXPEDIENTE	220
6.	CASOS PRÁCTICOS	222
6.1	FINIQUITO E INDEMNIZACIÓN POR UN DESPIDO INJUSTIFICADO	223
6.2	DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO ANUAL EN PAGOS POR SEPARACIÓN	229
6.3	COMPARACIÓN DE LA DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO POR LEY Y POR PROCEDIMIENTO 1991	233
7.	CONCLUSIONES	235
VI.	BIBLIOGRAFÍA	236
VII.	ANEXOS	



Objetivo

El objetivo del presente trabajo es dar a conocer una compilación de los principales ordenamientos legales y contables que son aplicables al tratamiento que debe darse a la terminación de las relaciones laborales.



Planteamiento del problema

Los conflictos obrero-patronales que se producen dentro de las organizaciones como consecuencia de la terminación de las relaciones laborales se derivan en algunas ocasiones del inadecuado conocimiento de los ordenamientos aplicables al respecto. La vía más apropiada para impedir que los mismos se presenten, es el estudio integral de la terminación de las relaciones laborales.



Hipótesis

Si se obtiene un correcto conocimiento de los aspectos que se encuentran involucrados con la terminación de la relación laboral, entonces los conflictos obrero-patronales derivados de la misma, tenderán a aminorarse.



Introducción

El estudio de la terminación de las relaciones laborales se origina básicamente en la importancia de las responsabilidades que el patrón adquiere para con su personal al momento de que la misma surge y la estrecha vinculación que liga indiscutiblemente el trabajo del contador con el alcance de su cumplimiento.

La terminación de las relaciones laborales es un tema importante tanto para patrones como para trabajadores y requiere de la contemplación de varias legislaciones que les son aplicables para establecer los lineamientos sobre los que deberá de fundamentarse toda actuación al respecto y que deberán de ser puestos en práctica para dirigirlos de la mejor manera posible a fin de evitar conflictos innecesarios. El presente trabajo contempla las disposiciones laborales, fiscales, contables y de seguridad social, que deberán ser aplicadas al término de la relación laboral, enfocadas específicamente hacia la intervención del contador dentro de la mencionada situación.

Considerando que los juicios laborales no son en realidad en la mayoría de los casos, un interés directo por parte del trabajador y que igualmente el patrón no tiene como propósito la finalidad intencionada de perjudicar al personal que estuvo a su servicio, sino que la causa principal de cualquiera de estas dos



circunstancias, es en ocasiones la ignorancia del procedimiento que se debe de seguir al término de una relación laboral; es necesario que los patrones adquieran el conocimiento inherente a dicha circunstancia y se creen una conciencia laboral así mismos, encaminada a la divulgación entre sus trabajadores sobre dicho tema para evitar conflictos inútiles que desvirtúen la imagen de la empresa o del trabajador.

Una falsa idea que se tiene sobre la función del contador dentro de una organización, se basa en la desalentadora imagen de un profesionista encaminado especialmente a la obtención y procesamiento de información meramente económica y financiera; no obstante que ello conforma parte de la actuación práctica de un contador, no implica ciertamente que su preparación se enfoque exclusivamente a ello, ya que la Contaduría es pues una profesión que también se encuentra encauzada hacia una proyección social, misma que en la práctica es frecuentemente solicitada tanto por patrones como por trabajadores, por ello entonces, la preparación del contador en torno al tema de la terminación laboral es sumamente importante para su adecuada intervención dentro del proceso que deberá seguirse.

Ya que la terminación de las relaciones laborales tienen implicaciones muy importantes para la empresa desde el punto de vista jurídico-legales, económico-



financieras, contables, sociales y administrativas. A lo largo del presente trabajo, se irán contemplando cada uno de éstos aspectos, enfocando principalmente la tarea que involucra al contador dentro de cada uno de ellos.



1. MARCO TEÓRICO DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La actuación profesional dentro del terreno de la contaduría, ciertamente no se limita al registro y análisis de las operaciones de una empresa, sino que ésta puede abarcar cuantiosas áreas sobre las que la aportación de los conocimientos precisos llega a ser ciertamente valiosa cuando se le da el enfoque correcto. También es cierto que la profesión de la contaduría, tiene dentro de sus principales objetivos, el servir a la sociedad de una manera leal y responsable.

Vinculado con lo anterior, es preciso enunciar los postulados comprendidos dentro del código de ética aplicables a la profesión de la contaduría.

Estos son los siguientes:

1. Aplicación universal del código
2. Independencia de criterio
3. Calidad profesional de los trabajos
4. Preparación y calidad profesional
5. Responsabilidad personal
6. Secreto profesional
7. Obligación de rechazar tareas que no cumplan con la moral
8. Lealtad hacia el patrocinador de los servicios
9. Retribución económica
10. Respeto a los colegas y a la profesión



11. Dignificación de la imagen profesional con base en la calidad
12. Difusión y enseñanza de conocimientos técnicos

La inserción del presente capítulo, está soportada en los siguientes argumentos:

Para que el contador se encuentre en optimas condiciones de proporcionar calidad profesional a los trabajos realizados, será necesario adquirir un conocimiento amplio acerca del asunto que llevará a cabo. En cuanto a la terminación de una relación laboral, los ordenamientos que le son aplicables al tema son abundantes y diversos, es por ello que el contador deberá obtener la teoría suficiente que competa a su trabajo.

Indiscutiblemente, el tratamiento de la terminación de la relación laboral implica intereses personales provenientes de ambas partes, (por un lado el patrón y por otro el trabajador) que suelen ser distintos y en ocasiones notoriamente opuestos. El trabajo profesional del contador bajo estas circunstancias, deberá desarrollarse innegablemente dentro de un margen estrictamente imparcial, todo ello con la finalidad de abstenerse de realizar trabajos que contravengan a la moral requerida. Pero por otra parte, deberá hacer la aportación de sus conocimientos de la manera más apropiada y conveniente para ambas partes.



Innegablemente la intervención y aportación del abogado serán valiosas e indispensables. Pero también es cierto que el contador deberá tener pleno conocimiento, preponderantemente respecto al sustento sobre el que se pretenda dar por concluida la relación laboral, con la finalidad de adjudicar correctamente el pago correspondiente al trabajador.

Por otro lado, es importante señalar el hecho de que el contador tiene la obligación de abstenerse de proporcionar la información que conozca respecto a los trabajadores, sino es con plena autorización de la persona que remunere sus servicios.

Los preceptos concernientes a la terminación de la relación laboral están contenidos, dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 el cual establece las garantías más importantes para los trabajadores y a este mismo lo regula la Ley Federal del Trabajo, de la cual, obtendremos las bases sobre las que deberá darse por terminada la relación laboral.



1.1 DEFINICIÓN DE RELACIÓN LABORAL

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 define a la relación de trabajo de la siguiente manera:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Análisis de la definición de relación laboral

Para abordar ampliamente la definición de relación laboral, analicemos los elementos que la componen:

a) Acto que origina la relación laboral

Existen diversas causas por las que se puede originar una relación laboral, entre las más comunes encontramos:

- ✓ La contratación y
- ✓ La substitución patronal.

b) Trabajo personal subordinado

Al hablar de subordinación, se entiende como tal, la sujeción al mandato o dominio por parte del trabajador hacia el patrón, mediante el pago de un salario.



Ahora bien, dentro de la subordinación intervienen dos partes fundamentales:

- ✓ El patrón y
- ✓ El trabajador

➤ **Definición de trabajador**

Trabajador es la persona exclusivamente física que proporciona un trabajo personal subordinado a otra persona que puede ser física o moral.

➤ **Definición de patrón**

Es la persona ya sea física o moral que recibe servicios personales subordinados.

c) Pago de salario

El salario es la contraprestación que recibe una persona como pago por haberle proporcionado a otra, un trabajo. Si existe una situación en que se proporcione trabajo, pero entre las partes no se acordó que el mismo fuese retribuido mediante un salario, no existe por lo tanto tal relación laboral.

Así pues, para que exista una relación laboral, los elementos mencionados anteriormente deben de estar presentes durante todo el tiempo que la misma persista.



Para que una relación laboral se dé por terminada, intervienen diversos factores, que tanto el patrón como el trabajador deberán considerar en todo momento, con la finalidad de que ésta no repercuta negativamente en un futuro para ninguna de las dos partes.

1.2 EL CONTRATO DE TRABAJO

Ciertamente un contrato de trabajo es un elemento fundamental que juega un papel primordial dentro del procedimiento para la terminación de una relación laboral, ya que este mismo determina las bases sobre las cuales se sustenta dicha relación.

a) Definición de contrato

Es el pacto o convenio entre partes (personas, corporaciones, etc.) que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser obligadas.

Respecto a los contratos de trabajo, la LFT señala:

El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona (art. 32 LFT). Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año (art. 40 LFT).



b) Tipos de contratos

La Ley Federal del Trabajo obliga a que las condiciones de trabajo se manifiesten mediante escrito.

Para ello, los contratos de trabajo se encuentran clasificados de la siguiente manera:

- **Contrato individual de trabajo.** Un contrato individual de trabajo, es aquel en el que una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, obteniendo a cambio el pago de un salario. Los contratos individuales son utilizados en los casos en que los contratos colectivos no existen. (Art. 20 LFT.)
- **Contrato colectivo de trabajo.** El contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (Art. 386 LFT)
- **Contrato Ley.** Contrato-Ley es el convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, y tiene como propósito estipular las formalidades bajo las que se prestará el trabajo de una rama determinada de la industria, y declarado



obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional. (Art. 404 LFT)

c) Contenido de un contrato de trabajo

Los elementos esenciales que deberán de ser incluidos dentro de un contrato de trabajo son los siguientes:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

Es importante que el patrón, tenga la precaución de verificar que éstos datos sean ciertos, corroborándolos mediante los documentos a través de los cuales el trabajador se identifique o bien por medio de investigaciones físicas.

II. Si la relación de trabajo es:

- ✓ Para obra
- ✓ Por tiempo determinado
- ✓ Por tiempo indeterminado

III. El servicio o servicios que se compromete a prestar el trabajador, los cuales deberán de ser señalados con la máxima exactitud posible.



La precisión de la descripción de las actividades que el trabajador se compromete a prestar dentro de un contrato de trabajo, reside en que un trabajador no puede ser obligado a cumplir labores para las cuales no fue contratado, por tanto, no existe justificación por parte del patrón, al intentar despedir al trabajador por no realizar funciones que le sean encomendadas y que no tengan relación alguna con las especificadas dentro de su contrato de trabajo.

Cuando dentro del contrato de trabajo no se señale el servicio o servicios que prestará el trabajador, entonces éste deberá desempeñar el trabajo compatible a sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, relacionado con la actividad de la empresa o establecimiento. (Art. 27 LFT.)

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.

Esta fracción deberá atenderse siempre conforme a las disposiciones que la LFT señala de acuerdo al lugar en que el trabajo deba ser prestado, en relación con el domicilio del trabajador.

V. La duración de la jornada.

VI. La forma y el monto del salario.

VII. El día y el lugar de pago de salario.



- VIII.** Señalar que al trabajador se le capacitará o adiestrará con base en los planes y programas que la Ley Federal del Trabajo prevea.
- IX.** Indicar otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que puedan de alguna manera interesar al trabajador o al patrón.

Así mismo, la Ley Federal del Trabajo también advierte, que las repercusiones negativas de no celebrar un contrato de trabajo se imputarán al patrón. Más sin embargo, la ausencia de éste no anula los derechos que las leyes y los servicios prestados otorguen al trabajador.

d) Sugerencias al trabajador ante la firma de un contrato

Es recomendable que el patrón indique al trabajador antes de firmar el contrato, que observe las siguientes sugerencias:

- Leer el contrato de trabajo asegurándose de que ha quedado comprendido y que el acuerdo verbal al que se halla llegado con el patrón coincida con las estipulaciones del mismo.
- Cuando el trabajador esté inconforme en algún punto del contrato, deberá de comunicarlo al patrón.



- Un contrato de trabajo, jamás deberá de ser firmado si se encuentra en blanco.
- Dentro de un contrato de trabajo no deberán aparecer espacios en blanco, y si éstos son inevitables, deberán de ser cancelados con algún trazo, debido a que los mismos pudieran ser utilizados posteriormente.
- Solicitar siempre copia que halla sido firmada igualmente por el patrón en todas y cada una de las hojas que lo conformen (por ley, éste es un derecho del trabajador) y conservarla debidamente, ya que esta copia será una pieza fundamental para el trabajador en caso de que llegue a presentarse algún conflicto laboral.
- Bajo ninguna circunstancia, deberá el trabajador firmar conjuntamente con el contrato de trabajo, algún finiquito o renuncia a su puesto ya que existen patronos que se liberan de sus obligaciones en cuanto a la terminación de la relación laboral a través de este ejercicio inicuo.

1.3 DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La duración de las relaciones laborales está basada esencialmente en el derecho del trabajador a la estabilidad en su empleo, con la finalidad de sentir la seguridad para el mejor desempeño de sus actividades.



Las relaciones de trabajo pueden ser:

- ✓ Para obra
- ✓ Por tiempo determinado
- ✓ Por tiempo indeterminado

En primer término, es necesario distinguir lo que es la contratación por obra de lo que es la contratación por tiempo determinado.

a) Para obra

Principalmente, para que un contrato pueda celebrarse bajo la modalidad de "CONTRATO PARA OBRA", será de fundamental importancia, que la referida obra tenga real existencia y sea descrita dentro del contrato con la mayor precisión y claridad.

Cuando surge la celebración de un contrato para obra, el mismo no podrá ser prorrogado argumentando la realización de otra obra. Así entonces, la continuación de la relación laboral, será a través de la celebración de un nuevo contrato acorde con las características de la nueva obra que se llevará a cabo.

b) Por tiempo determinado

La diferencia entre un contrato para obra, y uno por período determinado, reside en que éste sí podrá ser prorrogado por el tiempo que sea necesario.



Requisitos de la contratación por tiempo determinado

Para que se pueda establecer dentro de un contrato de trabajo una relación del tipo eventual, atendiendo a las necesidades del patrón para realizar una labor que requiere únicamente de un período determinado, se deben de considerar las siguientes circunstancias:

I. La naturaleza del trabajo así lo exija

Como es el caso de que la obra efectivamente exista o el trabajo a desempeñar requiera extraordinariamente de la contratación temporal de personal.

II. La finalidad sea substituir a un trabajador temporalmente

Esto puede suceder cuando surja algún supuesto similar a los siguientes:

- ✓ El trabajador substituido se encuentre incapacitado para el desempeño de su trabajo.
- ✓ El trabajador substituido halla sido enviado fuera de su área de trabajo.
- ✓ El trabajador substituido tenga un permiso temporal



III Otros casos que la ley prevea

En el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo se señala que el patrón estará en posibilidades de contratar temporalmente trabajadores extranjeros. (Esto es en la situación de que no cuente con trabajadores mexicanos capacitados en determinada área, y se contraten extranjeros con la finalidad de adquirir de ellos la capacitación requerida).

También podrá ser contratado un trabajador por tiempo determinado para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para el restablecimiento de minas inmovilizadas o para la inversión de capital determinado.

Además, en la celebración de los contratos de trabajo, también será importante considerar lo siguiente:

- Si en el contrato no se especifica concretamente la duración que tendrá la relación laboral, la misma será considerada como una relación por tiempo indeterminado.
- En el caso de que la materia objeto del trabajo por la cual fue contratado el trabajador por tiempo determinado, siga existiendo después de transcurrido el plazo convenido, la relación de trabajo se prolongará por tiempo indefinido.



c) Por tiempo indeterminado

Se establece cuando así lo demande el tipo de trabajo a desempeñar.

Cuando un trabajador es contratado por tiempo indeterminado, significa que no podrá ser despedido por el patrón mientras no se presente alguna de las circunstancias que para ello, la Ley Federal del Trabajo señale como justificada y en el caso de que sea el patrón quien tome la decisión de dar por terminada una relación laboral sin que medie para ello una causa que justifique tal hecho, estaremos hablando ciertamente de un despido injustificado, por el cual el patrón deberá asumir las responsabilidades que de ello se deriven.

1.4 LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo, las razones por las que se extinguen las relaciones laborales son:

- ✓ La terminación
- ✓ La rescisión

1.4.1. La terminación

La terminación de la relación laboral surge bajo diversas circunstancias, para cada una de ellas se debe



seguir un procedimiento diferente, el cual deberá reunir los elementos suficientes con la finalidad de conseguir que la relación laboral llegue a su término bajo las más óptimas condiciones.

Causas por las que se produce la terminación de la relación laboral

I. El mutuo consentimiento de las partes.

Ya sea el contrato individual (Art. 53 LFT), el contrato colectivo (Art. 401 LFT) o el contrato-ley (Art. 421 LFT), las formalidades requeridas para dar por terminada la relación laboral, deberán ser atendidas cuidadosamente.

CARTA RENUNCIA

Un elemento imprescindible en la terminación de las relaciones laborales por mutuo consentimiento de las partes es la carta renuncia.

Una carta renuncia es un documento a través del cual el trabajador expresa al patrón su decisión voluntaria de dar por terminada la relación laboral, es aconsejable además, que ésta sea escrita de puño y letra del trabajador, a fin de evitar conflictos posteriores.

Un ejemplo de carta renuncia es el siguiente:



"Lugar y Fecha "

"Nombre del patrón"

Presente

Por este conducto le comunico a usted que con esta fecha doy por terminado en forma voluntaria el contrato de trabajo que tenía celebrado y por el cual venía prestando mis servicios a esta empresa, dicha renuncia la hago por así convenir a mis intereses.

Hago constar que a la fecha me han sido pagados puntualmente mis salarios ordinarios, extraordinarios, comisiones, séptimos días, días festivos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reparto de utilidades y prima de antigüedad y así mismo, que nunca sufrí ningún accidente profesional, por lo que otorgo en su favor el más amplio y eficaz finiquito que en derecho proceda, no reservándome acción ni derecho que ejercitar con posterioridad a esta fecha.

Así mismo, manifiesto mi agradecimiento por las facilidades que durante el tiempo que estuve al servicio de la empresa me proporcionaron para el desempeño de mis labores.

Esta renuncia se firma en carácter de irrevocable

Atentamente

"Nombre del trabajador"



- II.** La terminación de la obra, el vencimiento del término o inversión de capital. Cuando la contratación del trabajo se halla efectuado para obra determinada, por tiempo determinado o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.
- III.** La incapacidad física o mental del trabajador que le imposibilite definitivamente a continuar prestando el servicio pactado.
- IV.** La muerte del trabajador
- V.** En relaciones colectivas por las siguientes causas:
- Razones de fuerza mayor o fortuitas no imputables al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos
 - La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación
 - El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, y
 - El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven



el cierre definitivo de la empresa, o la reducción definitiva de sus trabajos.

1.4.2 La rescisión

Definición de rescisión de relación laboral

La rescisión es la invalidación de la obligación, de continuar dando cumplimiento al contrato que fue celebrado entre el trabajador y el patrón y surge cuando cualquiera de las dos partes no está de acuerdo con la continuación de la relación laboral y de manera unilateral toma la iniciativa de darla por finalizada. Así entonces, cualquiera de las dos partes podrá utilizar esta figura en cualquier momento, debiendo para ello atender siempre a las reglas que al respecto señale la legislación laboral.

a) Rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón

Existen determinados casos en los que el patrón puede rescindir en cualquier momento de la relación laboral y no encontrarse involucrado en incumplimiento de contrato, debido a que su decisión se encuentre basada en una causa justificada.

Para ello, el artículo 47 de la LFT, señala a los siguientes supuestos como causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón:



- I. Cuando los certificados o referencias presentados al patrón, por el trabajador o por el sindicato que lo hubiese sugerido, falseen la información concerniente a capacidades, aptitudes o facultades que en realidad el trabajador no posea.

Ahora bien, el patrón tiene un plazo de 30 días para descubrir el engaño de que fue objeto y sólo dentro de este plazo podrá dar por rescindida la relación laboral. Esto suena lógico si consideramos que un plazo de 30 días es razonable para determinar si aquella persona cumple con los requerimientos del perfil para el puesto que fue seleccionada pese al engaño, o si las discrepancias con sus certificados y recomendaciones y sus aptitudes reales, hacen imposible el adecuado desempeño de su trabajo.

De aquí entonces, podemos tener la certeza de que un "contrato de prueba" (práctica a la que recurren comúnmente los patrones) no tiene razón de ser, y si en cambio incurre en desobediencia a la ley, ya que si dentro del plazo señalado el trabajador no responde debidamente a las demandas de su cargo, el patrón podrá dar por rescindida la relación laboral, no habiendo necesidad entonces, de elaborar el mencionado "contrato de prueba".

Al señalar la ley un plazo de 30 días, para rescindir la relación laboral, se refiere a éstos como días de servicios prestados, pudiendo entonces considerar el



patrón, los días que efectivamente el trabajador ha laborado, no así, los días en que el trabajador no prestó sus servicios tales como días inhábiles.

Pese a esto, es aconsejable la correcta elaboración de los exámenes que se aplicarán a los aspirantes a los puestos vacantes, para sustentar en éstos una confiable base apegada a la realidad de las facultades con que cuenta el trabajador.

II. Cuando el trabajador demuestre en sus labores:

- ✓ falta de probidad
- ✓ falta de honradez
- ✓ actos de violencia
- ✓ amagos
- ✓ injurias
- ✓ malos tratamientos en contra:
 - a) del patrón
 - b) de familiares del patrón
 - c) del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento

Salvo que el trabajador hubiese sido provocado o lo haga en defensa propia.



III. Cuando el trabajador incurra en alguno de los agravios mencionados en la fracción anterior en contra de algún otro trabajador, trayendo esto como resultado la perturbación de la disciplina del centro de trabajo.

Cabe destacar que en las anteriores mencionadas fracciones II y III existe una diferencia entre los actos cuando son cometidos en contra de compañeros y cuando son cometidos en contra de funcionarios de la empresa o sus familiares, ya que en el punto III, sólo se podrá rescindir de la relación de trabajo si los mismos traen como consecuencia la alteración de la disciplina en el lugar de trabajo. No así, en los casos en que la riña no tenga como consecuencia la desorganización del centro de trabajo

IV. Cuando el trabajador, cometa contra:

- ✓ El patrón
- ✓ Los familiares del patrón
- ✓ Personal directivo o administrativo

Alguno de los actos a que se refiere la fracción II, fuera del servicio y que éstos sean tan considerables como para imposibilitar la relación laboral.

V. Cuando el trabajador, provoque intencionalmente, daños materiales mientras lleve a cabo sus labores o con motivo de ellas, en:



- ✓ edificios
- ✓ obras
- ✓ maquinaria
- ✓ instrumentos
- ✓ materias primas y
- ✓ otros objetos pertenecientes al trabajo

- VI.** Si el trabajador causa los daños mencionados en el punto anterior siempre que sean graves; y que éstos hallan sido ocasionados exclusivamente por descuido del trabajador aunque no exista dolo.
- VII.** Cuando el trabajador ponga en riesgo debido a algún descuido o a su imprudencia injustificada la seguridad del personal y del centro de labores.
- VIII.** Cuando el trabajador cometa dentro de su centro de labores, actos inmorales.
- IX.** Si el trabajador divulga algún secreto que pertenezca a la empresa, respecto a sus procesos de fabricación o de algún otro factor que involucre únicamente a la empresa, y que ésta intente mantener reservado, estando consciente de ello el trabajador.
- X.** Si el trabajador llegase a tener más de tres faltas de asistencia durante un período de treinta días, sin que le halla sido autorizado permiso por parte del patrón o sin causa justificada;



Bajo esta circunstancia, el patrón deberá contar previamente con la tarjeta de asistencia o el documento probatorio que compruebe tal situación y que deberá estar debidamente firmado por el trabajador. La acción de despedir al trabajador infractor por la causal referida, prescribe en un mes, según lo señala el artículo 517 fracción I de la Ley Federal del trabajo. Este lapso comenzará a correr a partir de la fecha en que se concretó el hecho de la cuarta inasistencia.

No procede esta causa de rescisión en el caso de que sean tres faltas y una fracción, sino exclusivamente de cuatro faltas en adelante, ya que la ley señala **más de tres faltas**

Como refuerzo a lo anterior, cabe señalar que el artículo 135 de la LFT en su fracción II, establece como una prohibición a los trabajadores el faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón y el artículo 134 en su fracción V señala como una obligación para el trabajador el dar aviso inmediato al patrón de las causas justificadas que le impidan asistir a su trabajo, a menos que al trabajador se le imposibilite debido a causas de fuerza mayor hacerle comunicación de ello al patrón.

XI. Si el trabajador desobedece órdenes indicadas por el patrón o sus representantes siempre y cuando éstas sean relacionadas con las funciones para las



cuales el trabajador fue contratado y sin que exista de por medio una razón aceptable por la que el trabajador halla desobedecido.

De esta causal de rescisión surge la importancia que merece la descripción de las funciones a desempeñar por el trabajador, estipuladas en el contrato de trabajo, siendo éstas descritas a detalle y con la mayor precisión posible para que de ellas no surjan confusiones.

- XII.** Si el trabajador se niega a acatar o no obedece las medidas implantadas para evitar que sean ocasionados accidentes o enfermedades dentro de la empresa.
- XIII.** Cuando el trabajador se presente a su centro de labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, a excepción de que la misma halla sido recetado por algún medico, lo cual deberá ser informado al patrón por el trabajador antes de iniciar sus labores.
- XIV.** Cuando al trabajador le sea impuesta una sentencia de prisión que le impida continuar con la relación.
- XV.** Otras causas similares a las anteriores que sean notoriamente graves.



Informe al trabajador de la rescisión de la relación laboral

Con la finalidad de que el patrón demuestre estar sustentando en una causa justificada el despido, es necesario que por escrito haga del conocimiento del trabajador la causa que lo motivó a rescindir de la relación laboral indicando igualmente la fecha a partir de la cual ésta comenzará a surtir efectos.

Dicho escrito es conocido como "AVISO DE DESPIDO" y es el documento a través del cual se notifica al trabajador que el contrato de trabajo es rescindido por el patrón atendiendo a alguno de los supuestos que la ley señala.

El patrón deberá hacer entrega del aviso de despido al trabajador y en la ocurrencia de que éste se niegue a recibirlo, el patrón deberá de levantar una acta administrativa ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la que se asentarán los hechos que motivaron el despido y la negación por parte del trabajador de recibir el aviso, así mismo, se le solicitará a la Junta, sea ella quien notifique al trabajador en su domicilio particular la rescisión de la relación laboral dentro de los 5 días siguientes a la fecha de rescisión. Dicha acta se hará en presencia de dos testigos y deberá contener fecha y causa o causas que la motivan y fundamento legal a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, teniendo cuidado en



especificar claramente los hechos que se imputan al trabajador.

Los objetivos que persigue el levantamiento de esta acta son los siguientes:

- ✓ Proteger al patrón en caso de que el trabajador argumente despido injustificado.
- ✓ Que el despido surta efectos legales.

Bajo ninguna circunstancia el mencionado aviso deberá pasarse por alto debido a que tal y como lo señala el artículo 47 de la LFT: en las situaciones en que el patrón no dé aviso al trabajador o a la Junta, se dará por hecho que el despido fue injustificado

Por otra parte, cuando se acuda ante la autoridad laboral para solicitarle que notifique el citado aviso de rescisión se deberá de acreditar la personalidad mediante Poder Notarial de quien promueve a nombre del patrón.

Modelo de manifestación al trabajador de la rescisión de la relación laboral

A continuación se presentan dos modelos de los avisos a través de los cuales el patrón y la Junta informarán al trabajador la rescisión de la relación laboral.



I. Cuando el patrón entrega al trabajador el aviso

"Lugar y Fecha"

"Datos del patrón"

ASUNTO:
AVISO DE DESPIDO

"Nombre del trabajador"
PRESENTE

A través de este conducto me permito comunicarle que con fundamento en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, fracciones X y XI, a partir del día *"Fecha de rescisión de la relación"* se da por rescindido su contrato de trabajo que tenía celebrado con la empresa.

Recibí el original

"Firma fecha y nombre del trabajador"



II. Cuando la Junta de conciliación y arbitraje entrega al trabajador el aviso

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL (FEDERAL) DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE P R E S E N T E

"Nombre del patrón o representante legal" en mi carácter de Representante Legal de la empresa *"Nombre de la empresa"* personalidad que se acredita en los términos del Testimonio Notarial número 29627 de fecha 7 de Enero de 1981 pasado ante la fe del Notario Público número 1245 de Tlalnepantla, México, debidamente certificado, señalando domicilio para recibir notificaciones ubicado en Calle Enrique Dunat No. 5 Col. Centro Tlalnepantla Edo. de Méx. C.P. 54030, comparezco y expongo:

Que mi representada *"Nombre de la empresa"* con fecha 3 de junio de 2001 ha procedido a rescindir el Contrato Individual de Trabajo del trabajador *"Nombre del trabajador"* con fundamento en las fracciones X y XI del artículo 47 de la Ley Federal del trabajo.

Lo anterior es consecuencia de que con fecha 1 de Junio de 2001 el Sr. *"Nombre del trabajador"*, intentó abuso sexual en contra de una de nuestras trabajadoras.

Por otra parte, debido a la negativa del Trabajador *"Nombre del trabajador"* de recibir el aviso correspondiente solicito a esa H. Junta notifique este aviso, en la inteligencia de que el trabajador tiene su domicilio en Calle Azalea No. 11 Col. Los Reyes Iztacala Tlalnepantla Edo. de Méx. C.P. 54090.

Por lo expuesto y fundado, solicito a esa H. Junta:

- PRIMERO.- Reconocer la personalidad con que se promueve.
- SEGUNDO.- Tener por presentado en tiempo el presente aviso.
- TERCERO.- Se sirva notificar al trabajador el contenido de este aviso.

Tlalnepantla, México, a 7 de Junio de 2001

PROTESTO LO NECESARIO



b) Rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador

Así como existen casos en los que el patrón puede rescindir de la relación laboral y no encontrarse involucrado en incumplimiento de contrato, también existen causas por las que el trabajador puede rescindir el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad.

Estas causas se encuentran tipificadas dentro del artículo 51 de la LFT y son las siguientes:

- I.** Cuando el patrón o la empresa que contraten al trabajador, lo engañen respecto a las condiciones laborales bajo las que deberá prestar sus servicios.

Bajo esta circunstancia, el trabajador no deberá dejar transcurrir un plazo mayor a 30 días para manifestar su desacuerdo, ya que éste es el plazo con que cuenta para rescindir la relación laboral.

- II.** Cuando las siguientes personas:

- ✓ Patrón
- ✓ Familiares del patrón
- ✓ Personal directivo o administrativo

Cometan o incurran en faltas de probidad u honradez, actos violentos, amenazas, injurias, malos tratamientos u otras situaciones similares, mientras el



trabajador se encuentre prestando sus servicios

En contra de:

- ✓ El propio trabajador
- ✓ El cónyuge del trabajador
- ✓ Los padres del trabajador
- ✓ Los hijos del trabajador
- ✓ Los hermanos del trabajador

III. Igualmente el trabajador podrá rescindir la relación de trabajo, cuando los actos anteriores se cometan cuando éste no se encuentre desempeñando sus labores, pero la magnitud de dichos actos hagan imposible la continuación de la relación.

IV. Cuando el patrón disminuya el monto del salario al trabajador.

V. Cuando el trabajador no reciba su salario devengado en la fecha y en el lugar acordado.

VI. Cuando el patrón ocasione daños intencionalmente a las herramientas o útiles del trabajador.

VII. Cuando el trabajador o su familia vean amenazadas su seguridad o su salud como consecuencia de condiciones higiénicas escasas en el establecimiento o por incumplimiento de medidas de prevención y de seguridad.



- VIII.** Cuando el patrón ponga en riesgo la seguridad del establecimiento y de las personas que en él se encuentran, a causa de su descuido o negligencia o por la falta de medidas de seguridad adecuadas.
- IX.** Otras situaciones similares a las mencionadas en los puntos anteriores, que igualmente le repercutan negativamente al trabajador.

A partir de la fecha en que alguna de las situaciones antes mencionadas se presente, el trabajador cuenta con 30 días para separarse de su trabajo.

1.5 LA VINCULACIÓN ENTRE LA SUSPENSIÓN Y LA TERMINACIÓN DE LA RELACION LABORAL

Definición de suspensión de relación laboral

Entendamos como suspensión, la interrupción temporal de la prestación de servicios por parte del trabajador aunada a la ausencia de la percepción del salario.

Diferencia entre suspensión y terminación de la relación laboral

Por ello entonces, si la relación de trabajo es suspendida temporalmente, es supuesto que dentro de cierto plazo, la misma fuere reanudada, motivo por el



cual en este caso se deduce que no deberá entenderse por suspensión de relación laboral lo mismo que por terminación de relación laboral. Por lo que para este caso, se dará un tratamiento diferente. Pero también existe la posibilidad de que la relación laboral no vuelva a reanudarse, lo que dará lugar entonces, a su terminación.

Causas de la suspensión de una relación laboral

No existe obligación por parte del patrón de pagar el salario, ni por parte del trabajador de prestar el servicio (por tanto se suspende la relación de trabajo) en los siguientes casos:

- I.** Si el trabajador padece alguna enfermedad que pueda ser transmitida.

- II.** Cuando el trabajador padezca una enfermedad o sufra algún accidente que no constituya riesgo de trabajo y como consecuencia permanezca incapacitado para continuar desempeñando el trabajo. En el caso de que la enfermedad o accidente si sean consecuencia de un riesgo de trabajo, la relación no pudiere suspenderse bajo ninguna circunstancia, ya que la misma deberá seguir persistiendo. Bajo esta situación los días que el trabajador permanezca incapacitado serán computados como efectivamente laborados.



III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.

En este caso debemos de considerar que es sólo la prisión preventiva no así la prisión definitiva y sólo si después de ella se libera de los cargos u obligaciones al trabajador o es dictada una resolución que permita al trabajador recobrar su libertad. Si el trabajador actuó 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. Un caso muy común de esto lo tenemos cuando el trabajador se encuentra a cargo de la seguridad de la empresa, y en un momento dado se involucra en problemas judiciales, como consecuencia de algún ataque por defensa de la misma.

IV. Cuando el trabajador es arrestado.

El arresto es la detención provisional del presunto inculpado, o reclusión por un período breve, como corrección o pena.

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

Los servicios públicos obligatorios, son los que se encuentran establecidos por ley y éstos son:



- ✓ El de las armas y los jurados.
- ✓ El desempeño de los cargos municipales y los de elección popular, directa o indirecta.
- ✓ Las funciones electorales y censales.
- ✓ Los servicios profesionales de índole social.
(Art. 5, párrafo 3 CPEUM)

También es obligatorio para todos los mexicanos:

- ✓ Alistarse y servir en la Guardia Nacional conforme a la Ley Orgánica respectiva.
(Art. 31 fr. III CPEUM)

VI. Cuando el trabajador sea designado representante de:

- ✓ 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.
- ✓ Otros semejantes

VII. Cuando el trabajador no proporcione al patrón los documentos que las leyes y reglamentos, señalen como necesarios.



Situaciones en las que la suspensión concluye en terminación laboral

Necesariamente, existe un determinado plazo para que la suspensión de la relación laboral no continúe prolongándose indefinidamente como tal, sino que ésta deberá de llegar a una conclusión, como consecuencia de cualquiera de las dos siguientes situaciones: ya sea que al trabajador se le reinstale nuevamente y la relación laboral siga persistiendo o que la relación laboral se dé por terminada.

Para cada una de las situaciones por las que la suspensión laboral halla tenido lugar, existe un plazo definido de duración de la misma. Plazo mediante el que de la suspensión de la relación laboral puede surgir la terminación de la misma.

Estos plazos son los siguientes:

- I.** Cuando la suspensión laboral surja como consecuencia de la incapacidad del trabajador para continuar desempeñando su trabajo o por causa de enfermedad contagiosa, la terminación de la relación laboral surgirá cuando:
 - ✓ El Instituto Mexicano del Seguro Social declare la incapacidad permanente total del trabajador.
 - ✓ Se produzca la muerte del trabajador.



- II.** En los casos de prisión preventiva y arresto, el trabajador será separado definitivamente de la empresa, cuando la sentencia dictada, halla sido prisión corporal.
- III.** En el caso de cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos obligatorios la terminación de la relación laboral, procederá hasta que se halla cumplido un plazo de 6 años.
- IV.** Cuando el trabajador no entregue al empleador los documentos solicitados, este último dará por concluida la relación laboral, después de un plazo de dos meses.

1.6 SUBSTITUCIÓN PATRONAL

Bajo la circunstancia de que el patrón con el cual la relación de trabajo se halla originado, sea sustituido, (sin importar las causas que originaron dicha sustitución), por otro patrón que es llamado "patrón sustituto", la relación de trabajo no deberá de verse afectada por tal situación.

Para ello, cualquiera de los dos patrones (ya sea el sustituto o el sustituido) tienen la obligación de informar al trabajador la sustitución patronal, y es importante entonces que la manera en que el patrón de por enterado al trabajador quede fundamentada en un documento probatorio del acto.



El cumplimiento de la obligación del patrón de informar al trabajador de la sustitución patronal, limita al patrón sustituido su responsabilidad solidaria con el patrón sustituto únicamente por las obligaciones que nacieron de la relación laboral y de la Ley, anteriores a la fecha en que el aviso se hizo efectivo, hasta por el término de seis meses, contados a partir del aviso de sustitución patronal, transcurrido este período el patrón sustituto será responsable de todas las obligaciones patronales frente a sus trabajadores.

La carta que el patrón sustituto deberá de entregar al trabajador, será similar a la siguiente:

Tlalnepanlla, Estado de México a 1 de enero de 1998.

SR. ADRIÁN CÁRDENAS ECHEVERRÍA
PRESENTE:

Por este conducto nos permitimos comunicarle que con fundamento en el artículo 41 de la Ley Federal de Trabajo, a partir de esta fecha su nuevo patrón será **ABC, S.A. de C.V.** No obstante, ello sin perjuicio de las condiciones de trabajo en que habla venido prestando sus servicios para el patrón sustituido. Por esta razón, expresamente y para todos los efectos legales a que haya lugar le reconocemos una antigüedad de 3 años y 7 meses.

Sin más, quedamos a su disposición para cualquier aclaración al respecto.

ABC, S.A. de C.V.

RECIBÍ DE CONFORMIDAD
(NOMBRE, FIRMA Y PUESTO DEL TRABAJADOR)

MAGDALENA ZAVALA CANSECO
REPRESENTANTE LEGAL



1.7 PAGOS POR SEPARACIÓN

Como consecuencia de la terminación de la relación laboral surge para el patrón la obligación de entregar al trabajador un pago por concepto de finiquito o de indemnización.

El patrón bajo ninguna circunstancia podrá liberarse de dar cumplimiento a esta obligación, tal y como la Ley Federal del Trabajo lo establece en los siguientes artículos:

Art. 5. *Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:*

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

Art. 33. *Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que se la forma o denominación que se le dé.*

Art. 99. *El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.*



Art. 104. *Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.*

Art. 113. *Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.*

Art. 114. *Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.*

Art. 132. *Son obligaciones de los patrones:*

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

Diferencia entre indemnización y finiquito

En la práctica, indistintamente se utilizan los términos "finiquito" e "indemnización", costumbre que no es correcta debido a que, según el Diccionario de la Lengua Española, el término "FINIQUITO" viene del verbo finiquitar, que significa, saldar o terminar una



cuenta, en tanto que el término "INDEMNIZACIÓN", viene del verbo indemnizar, que quiere decir resarcir un daño o un perjuicio causado.

Así entonces, entre el término FINIQUITO y el término INDEMNIZACIÓN, existen diversas diferencias, que deberán ser consideradas al momento de dar por concluida la terminación de la relación laboral.

1.7.1 El Finiquito

Definición de finiquito

El finiquito laboral es un recibo o certificado a través del cual se hace constar que ha terminado una relación laboral, que se ha cancelado todo lo debido y se ha dado cumplimiento a todas las obligaciones originadas del contrato de trabajo, no quedando nada pendiente entre el patrón y el trabajador.

De lo anterior se desprende que el finiquito nace bajo las siguientes circunstancias:

- ✓ En los despidos por causa justificada (esto es, por alguna de las causales incluidas dentro del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo)
- ✓ En la terminación de las relaciones laborales a que se refiere el artículo 53 de la LFT, sin incluir el caso de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo



El finiquito es la última resolución entre ambas partes, expresada en un importe de dinero que el patrón debe entregar al trabajador con el propósito de contrarrestar cualquier obligación entre ambos.

El finiquito como documento.

El finiquito laboral debe de quedar establecido en un documento que tendrá la finalidad de dar testimonio de que la relación de trabajo ha terminado y que todas las obligaciones han sido debidamente liquidadas tanto por parte del patrón como por parte del trabajador.

Recomendaciones para el patrón respecto al finiquito.

- ✓ Verificar que el finiquito contenga todos los elementos que deba contener.
- ✓ Comprobar la igualdad de la firma del finiquito con la firma del contrato de prestación de servicios del trabajador.

Recomendaciones para el trabajador que firmará el finiquito.

- ✓ Comprobar que las contraprestaciones señaladas en el finiquito estén completas y el importe halla sido calculado correctamente.



- ✓ Recibir el cheque por el importe idéntico al señalado en el finiquito inmediatamente después de haber firmado dicho finiquito.
- ✓ Cerciorarse de no dejar en el finiquito espacios en blanco que den lugar a anotaciones posteriores.

Contenido del finiquito.

Las contraprestaciones a las que el patrón está obligado al término de la relación laboral para con los trabajadores son aquellas que ya han sido devengadas, pero que aún no han sido cubiertas al trabajador, éstas son las que integran al finiquito, y entre las más comunes se encuentran:

- ✓ Parte proporcional de vacaciones
- ✓ 25% de prima vacacional respecto al importe de vacaciones cubiertas
- ✓ Parte proporcional de aguinaldo
- ✓ Prima de antigüedad
- ✓ Salarios devengados no percibidos
- ✓ Otras percepciones pendientes al momento de la terminación
- ✓ Descuentos pendientes de efectuar
- ✓ Impuesto derivado del ingreso

De los anteriores elementos integrantes del finiquito laboral, se hace una breve descripción a continuación:



Parte proporcional de vacaciones.

El trabajador tiene derecho a un período anual de vacaciones pagadas que disfrutará después de haber cumplido un año de servicios. Cuando el trabajador no llegue a cumplir un año de servicios completo, entonces tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de vacaciones que por el tiempo laborado le corresponda.

El período vacacional que tendrán derecho a disfrutar los trabajadores es el siguiente:

- ✓ 6 días por el primer año
- ✓ A los 6 primeros días se les aumentarán 2 por cada año posterior cumplido hasta llegar a 12 días.
- ✓ Después del cuarto año el período se aumentará en 2 días por cada 5 años cumplidos de servicios

A continuación, la siguiente tabla a manera de ejemplo, presenta los días que el patrón tiene obligación de otorgar como vacaciones al trabajador.

Año	Días
1	6
2	8
3	10
4	12

Año	Días
5 a 9	14
10 a 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20

Año	Días
25 a 29	22
30 a 34	24
35 a 39	26
40 a 44	28



No obstante, existen determinados tipos de trabajos especiales para los que la Ley Federal del Trabajo establece un período vacacional distinto al establecido para trabajos generales, dichos períodos son los siguientes:

- ✓ El período vacacional para menores de 16 años será de 18 días.
- ✓ Los trabajadores de los buques tienen derecho a un período anual de doce días, que se aumentarán en dos días por año hasta llegar a veinticuatro, posteriormente se aumentarán dos días por cada 5 años transcurridos.
- ✓ Los trabajadores de tripulaciones aeronáuticas tienen derecho a un período anual de vacaciones de treinta días de calendario, que no podrán ser acumulables. Dicho período podrá ser disfrutado semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario.

Si el período anual de vacaciones establecido dentro del contrato laboral es diferente al que se encuentra establecido por la Ley Federal del Trabajo (Considerando que éste nunca podrá estipularse por un período inferior al que fija la mencionada Ley), entonces, este mismo deberá ser el que se contemple para el pago del finiquito.



25% de prima vacacional respecto al importe de vacaciones cubiertas.

El trabajador tendrá derecho a recibir de su patrón un importe correspondiente al 25% del importe que por concepto de vacaciones le corresponda. Este importe, es conocido como prima vacacional.

Parte proporcional de aguinaldo.

Otra de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador es el llamado aguinaldo, que consiste en entregar al trabajador 15 días de salario antes del día 20 de diciembre o al momento que la terminación laboral se dé por terminada. Ahora bien, si al momento de la separación, el trabajador aún no ha cumplido el año de servicios que le dé derecho a dicha prestación, entonces tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional que del mismo le corresponda.

Además, el patrón deberá de tener presente que el trabajador no pierde el derecho al pago de su aguinaldo por el sólo hecho de separarse de su trabajo, y no haber cobrado dicho aguinaldo al momento de su separación, sino que el trabajador, podrá regresar posteriormente a exigir su entrega, siempre y cuando, el cobro del mismo se efectúe dentro de un plazo no superior a un año, contado a partir del día en que el patrón adquiera la obligación de hacer efectivo el pago del finiquito.



Prima de antigüedad

La prima de antigüedad es un derecho que tienen los trabajadores y se encuentra regulada por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de acuerdo a lo siguiente:

El importe de la prima de antigüedad corresponde a doce días de salario, por cada año de servicios prestados.

En los casos en que el trabajador no halla cumplido un año completo, deberá pagársele la parte proporcional que por prima de antigüedad tenga derecho.

La prima de antigüedad deberá ser pagada al trabajador teniendo presentes las siguientes circunstancias:

- ✓ Cuando el trabajador halla cumplido quince años de servicios y se separe voluntariamente de su empleo.
- ✓ Cuando el trabajador se separe por causa justificada.
- ✓ Cuando el trabajador sea separado de su empleo independientemente de que la causa sea justificada o injustificada.



Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, deberán observarse las siguientes normas que se establecen en la fracción IV del artículo 162:

- a) *Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro;*
- b) *Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje;*
- c) *si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;*

Cuando la terminación de la relación laboral resulte como consecuencia de la muerte del trabajador, sus beneficiarios no perderán el derecho de que les sea cubierta íntegramente la prima de antigüedad que hubiese tenido derecho a cobrar el trabajador.



Es importante señalar que cuando un trabajador tenga cumplida una antigüedad mayor a 20 años dentro de la empresa, las posibilidades de rescindir de su relación laboral se limitan a que el trabajador incurra en alguna de las causales mencionadas en el artículo 47 de la LFT y que sean especialmente graves; no obstante, la reincidencia del trabajador, o la conducta infractora en alguna otra causal, deja sin efecto la excepción citada.

El cuadro de antigüedades

El patrón tiene la obligación de determinar la antigüedad de cada uno de sus trabajadores.

Para ello, deberá elaborarse el "Cuadro de antigüedades" a través del cual, se dará a conocer a los trabajadores la antigüedad que guardan de acuerdo al tiempo de la prestación de sus servicios.

El cuadro de antigüedades deberá ser elaborado por una comisión en la que intervengan representantes del patrón y representantes de los trabajadores.

Salarios devengados no percibidos.

Salarios devengados no percibidos son los que el patrón está obligado a pagar a los trabajadores que hallan prestado sus servicios sin haber aún recibido el salario correspondiente por ello. Bajo esta situación



queda incluida la conocida "*Semana de fondo*" que es una práctica recurrida por algunos patrones y que consiste en no pagar al trabajador la primer semana laborada con la finalidad de recuperar del importe no pagado, los gastos que por el trabajador se hallan erogado, tales como el uniforme que se debe de entregar al trabajador al inicio de la relación, materiales de trabajo, entre otros. (Más aún, cuando dicho trabajador permanece por un período muy breve dentro de la empresa). No obstante, al patrón no le es permitida dicha práctica, ya que como la ley lo señala: el patrón tiene la obligación de proporcionar al trabajador los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo

Otras percepciones.

Dentro de este concepto se incluyen percepciones tales como:

- ✓ Gratificaciones que el patrón otorgue libremente al trabajador.
- ✓ Fondo de ahorro y/o caja de ahorro que el trabajador halla acumulado hasta el momento de su separación.
- ✓ Devoluciones por descuentos que hallan sido efectuados y que al momento de la separación el trabajador aún no halla recibido el beneficio que los originó.



Descuentos pendientes de efectuar.

El patrón también tendrá el derecho de hacer al trabajador los descuentos procedentes del finiquito que al trabajador corresponda y si sobre dicho finiquito exceden en importe dichos descuentos, el patrón, no podrá solicitar al trabajador la devolución del importe que resulte a su favor. El adeudo excedente al pago del finiquito que se efectúe al trabajador al término de la relación laboral, podrá solicitarse al trabajador exclusivamente bajo la vía civil.

Ahora bien, tal y como la Ley Federal del Trabajo lo señala, los descuentos que podrán efectuarse al trabajador se harán bajo los ingresos obtenidos por salarios, considerando para este caso, los conceptos integrantes del finiquito, no pudiendo entonces, efectuar descuentos a las liquidaciones ni a las indemnizaciones que correspondan al trabajador, debido a que éstas no son consideradas específicamente salarios.

Los principales descuentos que la Ley Federal del Trabajo contempla en su artículo 110 y que pueden ser aplicables al momento de la terminación de la relación laboral son los siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de



artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

II. *Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario;*

III. *Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;*

V. *Pago de pensiones alimenticias en favor de la*



esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;

VII. *Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.*

Además, de éstos descuentos, el patrón también tendrá el amplio derecho de efectuar los descuentos que se encuentren señalados dentro de la Ley del Impuesto sobre la Renta y dentro de la Ley del Seguro Social.

A continuación, se presentan dos modelos bajo los cuales se puede elaborar un finiquito laboral tomando en consideración la presencia de cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando el finiquito lo elabora el patrón y el mismo es aceptado por el trabajador.
- b) Cuando el finiquito es emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitud del patrón, en virtud de que el anterior no halla sido aceptado por el trabajador.



a)

RECIBO DE FINIQUITO

BUENO POR: \$ 1,163.00

Recibí de la empresa ABC, S.A. de C.V., la cantidad de \$ 1,163.00 (Un mil ciento sesenta y tres pesos 00/100 M.N.) por el pago de salario y prestaciones devengadas, derivado de la renuncia a mi puesto de auxiliar de sistemas, que ocupe en la empresa hasta esta fecha, y que comprende los siguientes conceptos:

Salarios devengados (4 al 10 de junio)	\$ 500.00
Vacaciones (10 días)	\$ 181.00
Prima Vacacional (25%)	\$ 45.00
Aguinaldo (15 días)	\$ 437.00
Otros (especificar)	\$ -----
Subtotal	\$ 1,163.00

Deducciones en términos de los artículos 97 y 110 de la LFT (NINGUNA)**Prestación por retiro**

Prima de antigüedad	\$ -----
I.S.P.T.	\$ 0*
Préstamos	\$ -----
Rentas	\$ -----
Otros (especificar)	\$ -----
Deducciones y retenciones	\$ -----
Cantidad neta recibida	\$ 1,163.00

Este finiquito fue determinado con base en el salario, puesto y antigüedad del procedimiento establecido en el artículo 77, fracción XI de la Ley del Impuesto sobre la Reta.

Estoy conforme con la cantidad antes señalada, y expreso 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 ABC, S.A. DE C.V., mi único y exclusivo patrón.

Tlalnepantla, Estado de México, a 12 de Junio de 2001

Adrián Cárdenas Echeverría



b)

H. Junta Número Quince de la
Federal de Conciliación y Arbitraje

Magdalena Zavala Canseco, representante legal de la empresa ABC, S.A. de C.V. personalidad que acredito en los términos del testimonio notarial 123578 expedido ante la fe del notario público número 58, licenciado Víctor Duarte Montañez y el Sr. Adrián Cárdenas Echeverría por su propio derecho, ante Ustedes, con el debido respeto, comparecemos para manifestar que:

Hemos celebrado un convenio al tenor de las siguientes:

DECLARACIONES

I. El señor Adrián Cárdenas Echeverría, declara:

a) Que desde el día 19 de agosto de 1998, ha venido prestando sus servicios a ABC, S.A. de C.V., desempeñando a últimas fechas el puesto de ayudante general en el Departamento de Almacén en una jornada diaria de 9:00 a 15:00 horas y de 16:30 a 18:30, con una hora y media para descansar y/o ingerir alimentos, de lunes a sábado de cada semana, percibiendo un salario de \$ 107.62 diarios. Asimismo, que durante el tiempo que le prestó sus servicios a la citada empresa, recibió estricta y puntualmente sus salarios ordinarios; que nunca trabajó tiempo extraordinario y que cuando lo trabajo le fue pagado oportunamente; que disfrutó o le fueron pagados los séptimos días, los descansos legales y las vacaciones a que tuvo derecho incluyendo la prima vacacional; de igual manera recibió todas y cada una de las prestaciones a que tuvo derecho y no se le, adeuda cantidad alguna por ningún concepto.

II. El Lic. Manuel Moreno Oaxaca a nombre y representación de ABC, S.A. de C.V., declara que está conforme con todas y cada una de las manifestaciones hechas por el señor Adrián Cárdenas Echeverría.

III. Que ambas partes por convenir a sus intereses con fecha 25 de mayo del 2000, en forma voluntaria y verbal convinieron dar por terminada la relación o contrato de trabajo que los ligaba por lo que decidieron formalizar este acto mediante las siguientes:



CLAUSULAS

PRIMERA.- Las partes se reconocen mutuamente su personalidad con todas las consecuencias legales inherentes

SEGUNDA.- ABC, S.A. de C.V. y el señor Adrián Cárdenas Echeverría ratifican en todas y cada una de sus partes la terminación voluntaria del contrato de trabajo que los ligaba con fundamento en la fracción I del artículo 53 de la Ley federal del Trabajo y que en forma verbal habían convenido el día 25 de mayo del 2000.

TERCERA.- El Lic. Manuel Moreno Oaxaca a nombre de ABC, S.A. de C.V. convienen en entregarle al señor Adrián Cárdenas Echeverría, en el momento en que sea aprobado el presente convenio, las cantidades que a continuación se señalan:

Pago proporcional de vacaciones del periodo 2000	\$ 990.60
Prima vacacional proporcional del periodo 2000	240.15
Aguinaldo proporcional año 2000	1,581.80
Prima de antigüedad 12 días por año	2,728.80
Gratificación por retiro	5,381.00
Neto a recibir	\$ 10,922.35*

*No causa retención y no hay cantidad a devolver por crédito al salario

CUARTA.- El señor Adrián Cárdenas Echeverría, está de acuerdo en recibir la cantidad mencionada en la cláusula que antecede y manifiesta que ABC, S.A. de C.V., nada le adeuda, por lo que no teniendo nada que reclamar extiende el recibo de finiquito más amplio que en derecho proceda, no reservándose acción o derecho alguno que ejercitar en contra de la citada empresa.

En tal virtud,

A ESA H. JUNTA, ATENTAMENTE PIDO SE SIRVA:

PRIMERO: Previa ratificación aprobar el presente convenio.

SEGUNDO: Condenar a las partes a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar como si se tratara de un laudo ejecutivo.

PROTESTAMOS LO NECESARIO;

México D.F. a 7 de junio de 2000



1.7.2 Indemnización

Definición de indemnización

Se llama indemnización a la reparación legal pecuniaria de un daño o perjuicio causado. Algunas veces procede como sanción por el incumplimiento de un contrato. El objetivo de una indemnización es resarcir un daño o perjuicio.

I. Indemnización sin responsabilidad para el trabajador

Cuando el trabajador es quien da por concluida la relación laboral por cualquiera de las causas señaladas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, tendrá derecho a que su patrón lo indemnice de conformidad con el artículo 50 de la misma Ley.

II. Indemnización sin responsabilidad patronal

Pero si es el patrón quien hace uso de la rescisión laboral por motivo de alguna de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tendrá las siguientes obligaciones:

- ✓ Retribuir al rescindido los salarios devengados y no pagados, las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional y el importe de la prima de antigüedad a que tenga derecho.



- ✓ Comprobar fehacientemente que la causa de la terminación de la relación laboral cubre los requisitos que lo liberen de toda responsabilidad, con la finalidad de evitar las probables controversias que se pudiesen generar respecto a ello, ya que puede ser muy probable que el trabajador, acuda ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje que le corresponda y demande un despido injustificado, acción que de ser favorable para éste, implicaría un costo adicional para la empresa por fallas administrativas.

Casos en que procede la indemnización.

La expresión de indemnización exclusivamente se aplica en las situaciones de despido injustificado, o bien, en las de carácter justificado en las que el patrón no pueda probar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente la causal de rescisión, o tal como lo señala el artículo 947 si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo (Sentencia o fallo que pronuncian los árbitros o amigables compondores en los asuntos sometidos voluntariamente a su consentimiento y que tiene fuerza ejecutiva legal, al derivar la obligación de un compromiso formal - en un documento público - entre las partes, de someterse a la decisión de los jueces por ellas designados) pronunciado. Ello en virtud de que se presume que el despojo de trabajo sin causa justificada, origina para el rescindido un menoscabo.



- ✓ Comprobar fehacientemente que la causa de la terminación de la relación laboral cubre los requisitos que lo liberen de toda responsabilidad, con la finalidad de evitar las probables controversias que se pudiesen generar respecto a ello, ya que puede ser muy probable que el trabajador, acuda ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje que le corresponda y demande un despido injustificado, acción que de ser favorable para éste, implicaría un costo adicional para la empresa por fallas administrativas.

Casos en que procede la indemnización.

La expresión de indemnización exclusivamente se aplica en las situaciones de despido injustificado, o bien, en las de carácter justificado en las que el patrón no pueda probar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente la causal de rescisión, o tal como lo señala el artículo 947 si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo (Sentencia o fallo que pronuncian los árbitros o amigables componedores en los asuntos sometidos voluntariamente a su consentimiento y que tiene fuerza ejecutiva legal, al derivar la obligación de un compromiso formal - en un documento público - entre las partes, de someterse a la decisión de los jueces por ellas designados) pronunciado. Ello en virtud de que se presume que el despojo de trabajo sin causa justificada, origina para el rescindido un menoscabo.



Dentro del artículo 123, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se indica que el patrón que de por terminada una relación laboral sin que exista de por medio una causa justificada, deberá de cumplir según lo elija el trabajador con cualquiera de las siguientes obligaciones:

- ✓ Cumplir con el contrato de trabajo reinstalando al trabajador en el puesto que venía ocupando.
- ✓ Indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Así entonces, el patrón deberá hacer frente al cumplimiento de cualquiera de las dos siguientes obligaciones:

a) Cuando el trabajador no solicite su reinstalación

Si el trabajador opta por elegir la indemnización constitucional y el patrón realiza efectivamente el pago correspondiente a dicha indemnización y el importe de las prestaciones a que el trabajador tiene derecho, tales como parte proporcional de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y el importe de prima de antigüedad que le corresponda, la relación laboral se da por terminada desde ese momento. Esto es, que el trabajador cuando opte por solicitar el pago de la



indemnización constitucional, pierde inmediatamente el derecho a exigir el pago de la indemnización señalada en el artículo 50 de la Constitución.

b) Cuando el trabajador demande su reinstalación y la misma le sea negada

Por otra parte, cuando el trabajador elija demandar que se le reinstale en su puesto, el patrón estará obligado a aceptar tal demanda; no obstante, si la demanda del trabajador surge bajo las situaciones señaladas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, podrá entonces el patrón rechazar la petición del trabajador.

Las situaciones señaladas en el artículo 49 requieren que el trabajador se encuentre bajo las siguientes circunstancias:

- ✓ Tenga una antigüedad menor a un año
- ✓ Deba mantener para el desempeño de sus funciones, trato directo y continuo con el patrón, y eso haga imposible la continuación de la relación laboral.
- ✓ Sea empleado de confianza
- ✓ Proporcione servicios domésticos
- ✓ Sea trabajador eventual



No obstante, cuando el patrón opte por rechazar la demanda de reinstalar al trabajador debido a que éste se encuentre en alguna de las anteriores mencionadas circunstancias, deberá de cubrir la indemnización señalada en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

La indemnización del artículo 50 también procede bajo aquellas circunstancias en las que el patrón, no obstante que el trabajador no se encuentre bajo las circunstancias mencionadas en el artículo 49, se niegue a proceder a la reinstalación.

La mencionada indemnización que el patrón deberá entregar al trabajador se rige en torno al tipo de relación pactada, esto es:

- I.** Cuando el trabajo se halla contratado por tiempo determinado menor de un año, la indemnización consistirá en un importe igual al 50% de los salarios que el trabajador halla percibido desde el inicio de la relación laboral.
- II.** Cuando la relación laboral convenida sea por tiempo determinado mayor de un año, el importe de la indemnización corresponderá a seis meses de salario por el primer año, y 20 días por cada año subsecuente de servicios.
- III.** Si la relación laboral se pacta por tiempo



indeterminado, el monto de la indemnización corresponderá a 20 días de salario por cada año de servicios prestados, o bien la parte proporcional, debiendo considerar para ello la fecha del despido.

Es importante indicar que independientemente de que el trabajador se ubique en cualquiera de los supuestos aludidos, adicionalmente tiene el derecho de gozar del importe de tres meses de salario, así como a los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se pague la indemnización respectiva de las prestaciones a que tenga derecho, tales como los salarios devengados y no pagados; la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad y alguna otra prestación que le corresponda.

De lo anterior se deriva que el pago de la indemnización señalada en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo procede, cuando el trabajador pide la reinstalación a su empleo y el patrón se niega a otorgarla.

Pese a que el otorgamiento de 20 días por cada año de servicios prestados, procede exclusivamente en determinadas situaciones contempladas por la Ley Federal del Trabajo, es común, que los patrones opten por cubrir esta indemnización con el objetivo de imposibilitar futuros conflictos. No obstante es importante tener presente en que casos es obligatorio



el pago de esta indemnización. Así entonces, este pago procede:

- ✓ Cuando el patrón se niegue ante la Junta a reinstalar al trabajador (art. 49)
- ✓ Cuando el trabajador decida rescindir el contrato de trabajo, por causas imputables al patrón (art. 52)
- ✓ Cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado (art. 947)

c) Cuando el trabajador demande su reinstalación y la misma le sea concedida.

Otra de las situaciones que surgen se presenta cuando el patrón acepta la solicitud de reinstalar al trabajador, así entonces, la relación laboral continúa persistiendo, y el patrón está obligado únicamente a retribuir al trabajador afectado el importe de los salarios caídos correspondientes.

En la práctica al 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, contempla el pago de la indemnización constitucional de tres meses y la prima de antigüedad; además de que cumple la función de obtener 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".

LIQUIDACIÓN

BUENO POR: \$ 18,763.89

Recibí de la empresa ABC, S.A. de C.V., la cantidad de \$ 18,763.89 (Dieciocho mil setecientos sesenta y tres pesos 89/100 M.N.) por concepto del pago de indemnización y finiquito, derivado de la separación a mi puesto de auxiliar administrativo, que desempeñé en la empresa hasta esta fecha, y que cubre los siguientes conceptos:

Liquidación	Importe
Tres meses de salario (salario integrado)	\$ 6,490.80
20 días por cada año de servicios	\$ 4,372.20
Prima de antigüedad (incluyendo parte proporcional)	\$ 2,400.00

Finiquito	Importe
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	\$ 2,000.00
Otros (especificar)	\$ -----
Subtotal	\$18,812.58

Deducciones y Retenciones

En términos de los artículos 97 y 110 de la LFT	\$ 0
I.S.P.T.	\$ 0*
IMSS	\$ 48.69
Préstamos	\$ -----
Subtotal	\$ 48.69
Cantidad neta recibida	\$18,763.89



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

* Por la cantidad a cubrir no hay impuesto a cargo, derivado del procedimiento establecido en los artículos 77, fracciones X y XI, 78, 80, 80-A y 80-B de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

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 ABC, S.A. de C.V., mi único y exclusivo patrón.

Tlalnepantla, Estado de México, a 12 de Junio de 2001

Adrián Cárdenas Echeverría

d) Por la muerte del trabajador

➤ Derivada de un riesgo de trabajo.

El artículo 500 de la LFT señala que cuando la muerte del trabajador se halla producido como consecuencia un riesgo de trabajo, se deberá de indemnizar a los familiares del mismo conforme a lo siguiente:



- ✓ Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios.
- ✓ 730 días de salario.
- Cuando no derive de un riesgo de trabajo

Bajo el supuesto de que la terminación de la relación laboral no sea resultado de un riesgo de trabajo, el importe que se entregará a sus familiares por la terminación de la relación laboral se hará de acuerdo con el procedimiento indicado para la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 501, quienes son las personas a las que el importe correspondiente al término de la relación laboral cuando el trabajador halla fallecido será entregado por el patrón, esto es:

501.- Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;



II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

e) Por la incapacidad del trabajador

Cuando la terminación de la relación laboral resulte como consecuencia de la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, siendo atribuible



a un riesgo no profesional, y que imposibilite la continuación de la prestación de servicios tal y como lo señala el artículo 53 de la LFT, el patrón queda obligado a resolver con base a lo siguiente:

- Proporcionarle al trabajador un nuevo puesto, dentro de la empresa, acorde con sus actuales aptitudes físicas. Teniendo presente, que el hecho de que el patrón se niegue al otorgamiento del mencionado puesto, traerá como consecuencia, el nacimiento del derecho del trabajador a considerar la terminación de la relación laboral como injustificada.
- Cuando el trabajador no solicite su reinstalación o cuando el otorgamiento de la misma no pueda ser concedido por el patrón debido a causas de fuerza mayor, deberá ser indemnizado entonces con un mes de salario y doce días por cada año de servicios.

1.7.2 RETIRO VOLUNTARIO

Otra modalidad de los pagos por separación surge en aquellas situaciones en las que el trabajador o el patrón deciden dar por concluida la relación de trabajo por mutuo consentimiento, llevando a cabo para ello, una negociación que tiene como finalidad conseguir que los derechos del trabajador conseguidos hasta la fecha de la terminación de la relación laboral, no se pasen por alto o se pierdan.



A esta forma de retiro comúnmente se le conoce como jubilación, pese a que dentro de la Ley Federal del Trabajo, la misma no se encuentra considerada como una causal de terminación de las relaciones de trabajo.

No obstante, en la práctica, la misma es considerada como una causa de terminación de la relación de trabajo, debido a que si el trabajador cumple con todos los requisitos necesarios para obtener su jubilación conforme a la ley del seguro social, éste le puede hacer saber al patrón su decisión de dar por terminada su relación laboral por encontrarse dentro de este supuesto y el patrón tendrá la obligación de dar su baja y pagar su prima de antigüedad y pagar sus prestaciones secundarias ya que por lo regular, bajo estas circunstancias los trabajadores han cumplido ya más de 15 años laborando dentro de la empresa.

1.8 SALARIO BASE DE LOS PAGOS

Todas las prestaciones integrantes de un finiquito, deberán de ser cubiertas de conformidad con el salario por cuota diaria que se encuentre devengando el trabajador al momento en que surja el nacimiento de la obligación por parte del patrón de hacerlo efectivo al trabajador. Este argumento se encuentra fundamentado en los artículos 76, 81, 87 y 162 de la Ley Federal del Trabajo referentes a:



- ✓ Vacaciones
- ✓ Prima vacacional
- ✓ Aguinaldo, y
- ✓ Prima de antigüedad

De acuerdo con lo que establece el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, la base para determinar el importe de las indemnizaciones es la cuota diaria adicionada con la parte proporcional de las gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que reciba el trabajador por la prestación de sus servicios.

El salario para la determinación de las indemnizaciones será el que corresponda al día en que nazca el derecho a la misma.

Para aquellos trabajadores que perciben salarios por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, deberá considerarse como salario diario, el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados, previos al nacimiento del derecho a la indemnización.

Si durante ese lapso de los 30 días, el salario se hubiese incrementado, se deberá tomar entonces como base para el pago de la indemnización el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.



Además, cuando las partes hayan pactado salarios semanales o mensuales, según el último párrafo del citado artículo 89, el patrón deberá dividir ese monto entre siete o 30, según el caso, ello a efectos de la determinación del salario diario.

Pago de la prima de antigüedad

El salario para la determinación de la prima de antigüedad no podrá ser inferior al mínimo, pero si el salario percibido por el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Esto es, la prestación por concepto de prima de antigüedad que tiene derecho a recibir el trabajador se encuentra topada al doble del salario mínimo, sin que para ello la Ley especifique concretamente si el salario mínimo a considerar deba ser el general o el profesional, por ello entonces, si es comprobable que un trabajador desempeña un puesto de los considerados por la resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, como sujeto de aplicación de un salario mínimo profesional, el salario a considerar para el otorgamiento de la mencionada prestación, deberá ser el mínimo profesional. Ahora bien, si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. (Art. 485 y 486 de la LFT).



1.9. CUADRO DE PERCEPCIONES AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Supuesto	Indemnizaciones (Salario Integrado)		Gratificación (Cuota Diaria)	Prima de Antigüedad (Cuota Diaria Topada) (1) 12 días por año	Finiquito (Cuota Diaria) Partes proporcionales devengadas de: ✓ Aguinaldo ✓ Vacaciones ✓ Prima vacacional
	3 meses	20 días por año			
Sin causa justificada	✓	(4)	✓	✓	✓
Rescisión de Contrato	✓	✓	✓	✓	✓
Contrato por obra o tiempo determinado: ➢ Terminación del contrato ➢ Terminación anticipada injustificada*	✓	✓	✓	✓	✓
	✓	(4) (5)	✓	✓	✓
Incapacidad permanente Total (8)**	✓	✓		✓ (2)	✓
Muerte por Riesgo de Trabajo (9)**	✓	✓	✓	✓	✓
Terminación colectiva	✓	✓	✓	✓	✓
Sin causa justificada	✓	(4)	✓	✓	✓
Rescisión de Contrato	✓	✓	✓	✓	✓
Contrato por obra o tiempo determinado: ➢ Terminación del contrato ➢ Terminación anticipada injustificada*	✓	✓	✓	✓	✓
	✓	(4) (5)	✓	✓	✓
Incapacidad permanente Total (8)**	✓	✓		✓ (2)	✓
Muerte por Riesgo de Trabajo (9)**	✓	✓	✓	✓	✓
Terminación colectiva	✓	✓	✓	✓	✓



Renuncia Voluntaria				(3)	✓
Invalidez (6)	✓	✓	✓	✓	✓
Muerte natural	✓	✓	✓	✓	✓
Rescisión de Contrato	✓	✓	✓	✓	✓

✓ Procede

✓ No procede

* En el supuesto de que el trabajador se negare a reinstalar

** Cuando el trabajador se encuentra afiliado al IMSS

() Ver comentarios en las páginas siguientes

• Indemnizaciones

La legislación laboral sólo contempla dos tipos de indemnizaciones en los artículos 48 y 50: tres meses y 20 días por año respectivamente.

• Prima de Antigüedad

(1) Amén de que el artículo 162, fracción I de la Ley Federal del Trabajo (LFT) señala expresamente que la prima de antigüedad consiste en 12 días de salario por cada año de servicio, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido vía jurisprudencia que en caso de que el trabajador no cumpla el año, debe pagarse la parte proporcional a la misma:

Cabe destacar que el importe de esta prestación de acuerdo con los artículos 162, fracción II, 485 y 486 de la LFT se encuentra topado al doble del salario mínimo, sin que expresamente se haga referencia al general o al profesional, por lo que la Corte ha estimado que se aplique el salario mínimo profesional, en caso de que el trabajador pruebe desempeñar un puesto al que se le ha asignado este tipo de salario, como lo menciona la jurisprudencia que a continuación se transcribe

(2) En el caso de incapacidad permanente total o parcial cuando el patrón no pueda reinstalar al trabajador procede su pago en términos de la siguiente jurisprudencia:

• 20 días por año de servicios prestados

(3) A pesar de ser práctica empresarial cubrir esta indemnización a fin de evitar conflictos litigiosos, reiteramos que esta partida indemnizatoria sólo procede en supuestos específicos, mismos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha precisado en la siguiente jurisprudencia

• Contrato por obra o tiempo determinado Terminación anticipada.

(4) El artículo 50, fracción I de la LFT distingue dos supuestos de indemnización tratándose de relación de trabajo por tiempo determinado, a saber

a) Menor a un año

El importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados

b) Más de un año

El importe de los salarios de 6 meses por el primer año, y de 20 días de salario por cada uno de los años siguientes.

En ambos casos se cubrirán siempre los tres meses de salario (indemnización Constitucional).

• Invalidez

(6) El patrón estará obligado, de ser posible, a proporcionarle al trabajador otro empleo compatible con sus aptitudes (artículo 54 LFT)

(7) De no poder reincorporar a un trabajador invalidado, la citada disposición establece que deberá cubrirse un mes de salario, que de ninguna manera deberá considerarse como indemnización

• Incapacidad Permanente Total

(8) De no existir afiliación al IMSS, en términos del artículo 495 de la LFT, el patrón está obligado a indemnizar al trabajador con el importe de 1095 días de salario, topado a dos veces el salario mínimo, en términos del artículo 486.

• Muerte por riesgo de trabajo

(9) De no existir afiliación al IMSS, la indemnización comprenderá 2 meses de salario por gastos funerarios y el importe de 730 días de salario, topado a dos veces el salario mínimo (artículo 500 y 486 LFT)



1.10 CONSTANCIA DE SERVICIOS PRESTADOS

Dentro del artículo 132 fracción VIII de la LFT se establece como una obligación de los patrones el expedir a aquellos trabajadores que se separen de la empresa o que lo soliciten, una constancia escrita, referente a la prestación de sus servicios, el plazo para el cumplimiento de la mencionada obligación es de tres días posteriores a la petición del trabajador.

Además, según el artículo 133 en su fracción IX, se establece como una prohibición a los patrones emplear el sistema "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar empleo.

1.11 SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS

Dentro de la Ley Federal del Trabajo, se sancionan pecuniariamente ciertas actuaciones que son cometidas por los patrones, tendientes al incumplimiento de disposiciones señaladas en la misma, más sin embargo, a pesar de que el patrón haga frente a la sanción que le halla sido impuesta, deberá dar cumplimiento a todas sus obligaciones incluidas aquellas por las que fue sancionado.

A continuación se señalan las sanciones referentes a los aspectos que intervienen en la terminación de la relación laboral.



Artículo LFT	Obligación Patronal	Veces SMG	Artículo LFT
132-VIII	Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro de un término de tres días, constancia escrita de sus servicios.	3 a 95	994-III
133-VII	Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que las leyes les reconocen.	15 a 155	994-VI
1000	Incumplir las normas relativas a la remuneración de trabajos previstos en los contratos ley o contratos de trabajo.	De 3 a 315 si la infracción se cometió en el transcurso de una semana; empero, si se prolonga dos semanas o más, las multas se acumularán. La reincidencia se sancionará con la misma multa, aumentada en un 25%	
1004	Remunerar a los trabajadores con cantidades inferiores al salario general o entregarles comprobantes de pago que amparen sumas superiores a las proporcionadas efectivamente:		
	1. Cuando el monto de la omisión no exceda un mes de salario mínimo del área geográfica correspondiente.	Hasta 50 veces el salario y prisión de 6 a 36 meses.	1004-I
	2. Cuando el monto de la omisión supere un mes de salario mínimo del área geográfica correspondiente; y	Hasta 100 veces el salario y prisión de 6 a 36 meses.	1004-II
	3. Si el monto de la omisión excede tres meses de salario mínimo del área geográfica correspondiente	Hasta 200 veces el salario y prisión de 6 a 48 meses.	1004-III



2. ASPECTO FISCAL DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACION LABORAL

El conocimiento de los lineamientos fiscales referentes al tema de la terminación de una relación laboral son esencialmente importantes, tanto para el profesionista, como para quienes están involucrados en la determinación de sus impuestos.

Por tal motivo, este capítulo pretende explicar de una manera simple y sencilla con la finalidad de que sea entendible, la mecánica para la determinación de los impuestos que se causan como consecuencia de la terminación de las relaciones laborales, abordando paralelamente todas las cuestiones inherentes al respecto. De igual forma, esta mecánica se complementa con casos prácticos que incluyen cédulas que servirán de apoyo al desarrollo del procedimiento a seguir.

Las mecánicas a seguir para el cumplimiento de la obligación de efectuar el cálculo de los impuestos (en particular el impuesto sobre la renta) son ciertamente complejos, además de que encierran diversos elementos que exigen experiencia y el conocimiento suficiente de las disposiciones legales a fin de que el importe calculado y la forma en que éste deberá ser enterado al fisco sean correctos. En consecuencia, se requiere también de una continua actualización de criterios y reglas de carácter general.



Cabe recordar que los ordenamientos fiscales sufren diversas modificaciones, adiciones y derogaciones año tras año, por lo que es necesario realizar una revisión de los mismos antes de llevar a cabo la determinación de cualquier contribución.

Las disposiciones fiscales que abarcan este tema serán abordadas considerando las siguientes leyes que actualmente han sufrido diversas modificaciones:

- La Ley del Impuesto sobre la Renta publicada el 30 de diciembre de 1980 en el Diario Oficial y que estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2001.
- La Nueva Ley del Impuesto sobre la Renta publicada el 1 de enero de 2002, abrogando a la Ley anterior y que se encuentra vigente actualmente.
- Y por lo que respecta al Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la renta, continúa estando vigente el publicado el día 29 de febrero de 1984 según se señala dentro de la fracción II del artículo segundo de las disposiciones transitorias de la nueva Ley del Impuesto sobre la Renta.

2.1 DEFINICIÓN DE IMPUESTO

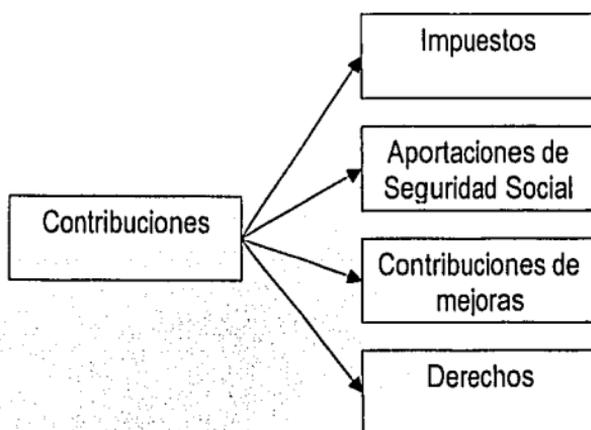
Para el estudio de los impuesto referentes a la terminación de la relación laboral, es importante conocer el significado de la palabra impuestos.



a) Definición según el Código Fiscal de la Federación

Dentro del Código Fiscal de la Federación en el artículo 2 fracción I encontramos la siguiente:

clasificación de las contribuciones



Como bien podemos ver, dentro de la citada clasificación se encuentran incluidos los impuestos. La definición que de ellos presenta el mencionado Código es la siguiente:

Impuestos:

"Son las contribuciones establecidas en Ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV de este artículo" (dichas



fracciones se refieren respectivamente a las aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos).

b) Definición según el Código Financiero del Estado de México

La definición de Impuestos que señala el Código Financiero del Estado de México en su artículo 9 es la siguiente:

Impuestos

"Son las contribuciones establecidas en este código que deben pagar las personas físicas y las personas morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por el mismo y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II y III de este artículo". (Estas fracciones se refieren a derechos y aportaciones de mejoras respectivamente).

c) Definición según el Código Financiero del Distrito Federal

Otra definición de impuestos la encontramos en el Código Financiero del Distrito Federal en su artículo 24:

Impuestos

"Son las contribuciones que deben pagar las Personas físicas y las personas morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista



en este código y que sean distintas a las señaladas en las fracciones II, III y IV de este artículo” (éstas fracciones se refieren a contribuciones de mejoras, derogado y derechos respectivamente).

d) Definición General

Partiendo de las definiciones ya citadas una definición general de la palabra impuestos es la siguiente:

Impuestos

Es la obligación coactiva y sin contraprestación, de efectuar una transmisión de valores económicos (casi siempre en dinero) a favor del Estado, y de las entidades autorizadas jurídicamente para recibirlos, por un sujeto económico, con fundamento en una Ley, siendo fijadas las condiciones de la prestación en forma autoritaria y unilateral por el sujeto activo de la obligación tributaria.

Plascencia Rodríguez, Francisco, Revista nuevo consultorio fiscal No. 231 p. 5 1999

2.2 FUNDAMENTO DE LA OBLIGACIÓN DEL PAGO DE IMPUESTOS

La determinación, entero y recaudación de los impuestos que deban ser cubiertos a favor del fisco, invariablemente se efectuarán con estricto apego a la ley, toda vez que así lo exige el sistema de derecho aplicable a nuestro país.



Como ya es sabido, la autoridad fiscal tiene el derecho de exigir el pago de impuestos; veamos entonces la facultad jurídica que otorga al Estado la autoridad para formular tal exigencia.

a) Según la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El fundamento legal que otorga al Estado la facultad de la recaudación de las contribuciones, se encuentra establecido dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (máxima norma de nuestro país) en su artículo 31 fracción IV que a la letra dice:

Art. 31. *"Son obligaciones de los mexicanos:*

...

IV. *"Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del Distrito Federal o del Estado y municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes"*

De aquí entonces, sobresale el hecho de que para imponer alguna carga tributaria deberá de existir una Ley previamente a su recaudación, que además tendrá entre otras finalidades, precisar quienes son aquellas personas (ya sean físicas o morales) que están obligadas a efectuar el pago de impuestos, atendiendo al tipo de actividad que realicen y la manera en que éstas deban de ser determinadas y enteradas al fisco.



Al objeto de nuestro estudio le atañen:

- El Impuesto sobre la Renta que es una contribución a favor del Gobierno Federal, aplicable para toda la República y se establece en la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- El Impuesto sobre nóminas que es una contribución a favor del Gobierno Local aplicable dentro del Distrito Federal y se encuentra regulado mediante el Código Financiero del Distrito Federal.
- El Impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo Personal que también es a favor del Gobierno local y es aplicable en algunos Estados incluyendo al Estado de México y se regula por el Código Financiero del Estado de México y Municipios (y otros Estados según corresponda).

El Congreso de la Unión tiene la facultad de elaborar las leyes Federales y los Congresos locales son quienes elaboran las leyes estatales y municipales.

El predominio que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ejerce sobre el Derecho Tributario es innegablemente trascendente. Toda vez que es en la carta magna en donde se establecen las bases sobre las que se debe de contribuir. Es por ello,



que el fisco al recaudar los impuestos deberá apearse y respetar lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

b) Según el CFF

Asimismo, el Código Fiscal de la Federación también señala en su artículo 1 que tanto las personas físicas como las morales contribuirán para los gastos públicos de acuerdo con las leyes fiscales respectivas.

2.3 LOS ACCESORIOS

Igualmente, en el artículo 2 del Código Fiscal de la Federación se señala que el estado tiene derecho a exigir el pago de los accesorios de las contribuciones en aquellos casos en los que el contribuyente se haga acreedor al cobro de los mismos.

Estos accesorios de las contribuciones son los siguientes:

➤ **Recargos**

Cantidades que la autoridad cobra a los contribuyentes por la falta de pago dentro de los plazos que establecen las disposiciones fiscales.

➤ **Sanciones**

Pena establecida en la Ley, generalmente en dinero para el que la infringe.



➤ **Gastos de ejecución**

Aquellos que el Fisco eroga, con la finalidad de hacer efectivo el cobro de algún crédito fiscal.

➤ **Indemnización del 20% sobre cheques devueltos.**

Es la indemnización que tiene derecho a cobrar el fisco cuando el cheque con el que se halla pretendido realizar el pago de alguna contribución sea rechazado por el banco, por causas imputables al responsable del pago. (Art. 21 CFF).

El mismo Código también señala que los accesorios participan de la naturaleza de las contribuciones.

2.4 IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Una de las contribuciones inherentes a la terminación de la relación laboral es el Impuesto Sobre la Renta. Sobre él existen elementos fundamentales que deberán de ser atendidos rigurosamente.

Elementos importantes para la determinación del impuesto

Los elementos fundamentales para el estudio de la determinación del Impuesto sobre la Renta respecto a los ingresos que se obtienen como resultado de la terminación de la relación laboral son los que a continuación se señalan.



I. Marco fiscal

Los lineamientos necesarios para la determinación del Impuesto sobre la Renta que como consecuencia de la terminación de la relación laboral deba enterarse al fisco se encuentran contenidos en la Ley del mismo y son los siguientes:

Título IV

De las personas físicas. Disposiciones generales. (De la Ley del impuesto sobre la renta y su reglamento).

Capítulo I

De los ingresos por salarios y en general por la Prestación de un servicio personal subordinado. (De la Ley del impuesto sobre la renta y su reglamento).

Capítulo XI (antes XII)

De la declaración Anual. (De la Ley del Impuesto sobre la Renta y su reglamento).

Es importante señalar que además de la Ley del Impuesto sobre la Renta y su reglamento, existe la Resolución Miscelánea Fiscal que es publicada anualmente de acuerdo con lo que establece el Código Fiscal de la Federación en su artículo 33, fracción I, inciso g; y contiene disposiciones de carácter general que tienen como finalidad orientar a los contribuyentes



respecto al correcto y oportuno cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

Las disposiciones contenidas en la Resolución Miscelánea Fiscal sufren diversas modificaciones, adiciones y derogaciones durante su vigencia y deberán ser contempladas en cuanto a los aspectos referentes a la determinación del Impuesto sobre la Renta por la terminación de la relación laboral.

II. Objeto del Impuesto

El objeto específico para la obligación del pago del Impuesto sobre la Renta es la obtención de ingresos, como claramente está establecido en el artículo 1 que regula al mencionado impuesto dentro de su fracción primera:

Art. 1.- *"Las personas físicas y las morales están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:*

*I. Las **residentes en México** respecto de todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan"*

En el artículo 106 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (antes 74) se señala que los ingresos pueden ser obtenidos en cualquiera de las siguientes formas:



- ✓ Efectivo
- ✓ Bienes (Dentro de éstos no deberán considerarse los servicios de comedor, la comida proporcionada a los trabajadores, ni los útiles y herramientas de trabajo)
- ✓ Crédito
- ✓ Servicios (Cuando así lo señale la ley)
- ✓ Cualquier otro tipo

En el artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (antes 78) se menciona que deberán de ser considerados ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado los siguientes:

- Los salarios
- Las prestaciones obtenidas como consecuencia de una relación laboral incluyendo entre éstas:
 - ◆ La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas
 - ◆ Las prestaciones obtenidas por la terminación de la relación laboral

III. Ingresos exentos

Existen determinados ingresos que total o



parcialmente, la Ley del Impuesto sobre la Renta señala como exentos, esto quiere decir, que dichos ingresos se encuentran libres del pago de impuestos, o dicho de otra forma: sobre ellos no deberá de efectuarse el cálculo del mencionado Impuesto.

Las exenciones para los ingresos obtenidos cuando la relación laboral llega a su término, están regidas por el Salario Mínimo General, esto es, el Salario Mínimo que los miembros del Consejo de representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos establecen como la contraprestación mínima que deberán de recibir los trabajadores como pago a sus servicios laborales y son publicados anualmente en el Diario Oficial de la Federación.

Los Salario Mínimos Generales son designados de acuerdo a una "AREA GEOGRÁFICA" que es la división de los estados de la República Mexicana por áreas, con la finalidad de designar específicamente un Salario Mínimo en particular a cada una de ellas.

Estas áreas geográficas son tres y se identifican con las letras: "A", "B", y "C".

El Salario Mínimo General que se debe de considerar para determinar el monto del importe exento corresponde al área geográfica del lugar en donde el trabajador preste sus servicios, a menos que (según artículo 87 del Reglamento de la Ley del



Impuesto sobre la Renta) éste solicite al patrón mediante escrito, que considere el Salario Mínimo General del área geográfica que corresponda a su casa habitación. Esta solicitud se aplicará a partir de los 15 días a su fecha de presentación y hasta que el trabajador comunique mediante escrito que opta por que se le considere el salario del área correspondiente al lugar en donde preste sus servicios.

Por el monto que exceda el importe exento si deberá determinarse impuesto.

Respecto a los ingresos por los que no se esté obligado al pago del impuesto, no se podrán hacer deducciones.

Para el estudio de los casos prácticos que se incluyen al presente capítulo los salarios mínimos considerados se incluyen en el anexo número 1.

Para los principales ingresos que el trabajador recibe del patrón al término de la relación laboral, la parte que de los mismos deberá ser considerada como ingreso exento según lo establece el artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (antes 77), se indican a continuación:

Ingresos Exentos

1. Para trabajadores que perciban el SMG:



Están exentas todas las prestaciones distintas de salario que reciban y que se calculen sobre la base del mismo salario siempre que no excedan los límites que señala la Ley Federal de trabajo. (Fr. I).

2. Para las Primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación:

Está exento el importe de 90 SMG por cada año de servicios. (Fr. X).

3. Para las Primas Vacacionales:

Está exento el importe de 15 días de SMG (Fr. XI).

4. Para las Gratificaciones anuales (éstas incluyen a los aguinaldos):

Está exento el importe de 30 días de SMG (Fr. XI).

5. Para las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro: por el monto que no exceda de 9 SMG (Fr. III).

Respecto a cada una de éstas partes exentas deberá de considerarse lo siguiente:

Para los ingresos obtenidos por el trabajador en concepto de:

- ✓ Primas de antigüedad



✓ Retiros

✓ Indemnizaciones

- Los años de servicio serán los mismos que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos. Las fracciones de más de seis meses se considerarán como un año completo. (Fr. X).
- Las primas vacacionales y las gratificaciones deberán ser otorgadas a los trabajadores en forma general (para todos los trabajadores) (Fr. XI).
- Con respecto a las gratificaciones es importante mencionar que el artículo 76 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta señala lo siguiente:

"Para los efectos de la fracción XI del artículo 77 de la Ley, (109 de la nueva) en el caso de que la gratificación sea inferior al monto equivalente al salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, no se pagará el impuesto hasta por el monto de la gratificación otorgada aun cuando se calcule sobre un salario superior al mínimo"

Cabe mencionar que si al momento del pago de éstas prestaciones existe el caso de que el trabajador se encuentre percibiendo ingresos de dos o más patrones, se efectuará la exención únicamente por el ingreso obtenido de un patrón.



IV. Tarifas y tablas

En la determinación, del impuesto sobre la Renta se especifican en los artículos 113, 114 y 115 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (antes 80, 80-A y 80-B), una tarifa y dos tablas que juegan un papel fundamental para la determinación de los pagos provisionales que deberán ser enterados, éstas son:

Tarifa del artículo 113.- Tarifa para determinar los pagos provisionales.

Tabla del artículo 114.- Tabla para determinar el subsidio a los pagos provisionales.

Tabla del artículo 115.- Tabla para la aplicación del crédito al salario mensual para los pagos provisionales.

Por lo que se refiere a las citadas tablas, debemos tomar en cuenta lo siguiente:

El primer párrafo siguiente a la tarifa del art. 80 de la anterior Ley del Impuesto sobre la Renta señala que los importes contenidos en las tarifas a utilizar, sufrirán una actualización en los meses de enero, abril, julio y octubre en los términos del artículo 7º.-C de la misma Ley, más sin embargo, al remitirnos a lo dispuesto en ese artículo, encontramos que los meses



en los que dichos importes deberán ser actualizados son enero y julio, es decir, las actualizaciones se harán dos veces por año en forma semestral.

Por lo que respecta a la nueva LISR en su artículo 177 se señala lo siguiente:

"Las cantidades establecidas en moneda nacional de las tarifas y tablas contenidas en los artículos 113, 114, 115, 116 y 178 de esta Ley, se actualizarán en los meses de enero y julio con el factor de actualización correspondiente al periodo comprendido desde el séptimo mes inmediato anterior y hasta el último mes inmediato anterior a aquél por el cual se efectúa la actualización, mismo que se obtendrá de conformidad con el artículo 17-A del Código Fiscal de la Federación".

En las reformas publicadas dentro de la Nueva Ley del ISR destaca la modificación de la tasa máxima aplicable para la determinación del impuesto respecto de la de 2001 que fue del 40%, ya que a partir del ejercicio 2002 la tasa máxima aplicable será del 35% y continuará disminuyendo en los años siguientes: 34% en 2003, 33% en 2004 y 32% en 2005.

La fracción LXXXVII de las disposiciones transitorias, señala que al aplicar el artículo 113 de la Le, en lugar de utilizar la tarifa contenida en éste, durante los ejercicios fiscales de 2002 al 2004 deberán aplicarse las tablas contenidas dentro de la misma fracción.



La actualización de las tarifas se publica en el Diario Oficial de la Federación a más tardar el día 10 de los meses de enero y julio.

Por otro lado, para la determinación del Impuesto sobre la Renta anual son utilizadas la tarifa y la tabla señaladas dentro de los artículos 177, 178 y 116 (antes 141, 141-A y 141-B), éstas se mencionan a continuación:

Tarifa del artículo 177.-	Tarifa para determinar el impuesto anual.
Tabla del artículo 178.-	Tabla para determinar el subsidio al impuesto anual.
Tabla del artículo 116.-	Tabla para la aplicación del crédito Anual.

Es importante destacar, que a partir del ejercicio 2002, se elimina el crédito general, esto es, el mismo ya no será determinado ni disminuido del impuesto.

Las cifras que se encuentran contenidas en las anteriores tablas son el resultado de las siguientes operaciones:

Tabla 177 Suma de las cantidades correspondientes a las columnas relativas al límite inferior, límite



superior y cuota fija de cada renglón de la tabla del artículo 80 de la anterior LISR para cada uno de los meses del año, utilizando el mismo porcentaje para aplicarse sobre el excedente del límite inferior.

Tabla 178 Suma de las cantidades correspondientes a las columnas relativas al límite inferior, límite superior y cuota de subsidio de cada renglón de la tabla contenida en el art. 80-A para cada uno de los doce meses del año.

La SHCP publicará la tarifa y las tablas en el mes de enero del año siguiente al ejercicio al que correspondan.

Para el objeto de nuestro estudio las tarifas y tablas utilizadas para la resolución de los casos prácticos incluidos, se encuentran en el anexo 2.

V. El subsidio y la proporción.

El subsidio y la proporción son elementales para la determinación del impuesto.

Concepto de Subsidio

El subsidio es una protección de carácter económico que se otorga a las actividades productivas de los particulares con el fin de aumentar sus actividades y mantenerlas en operación.



Subsidio Fiscal

Se basa en una disminución aplicable al impuesto sobre la renta para las personas físicas, según se encuentra señalado en los artículos 113 y 177 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (antes 80 y 141).

El subsidio a que tienen derecho los trabajadores será el monto del subsidio acreditable que se determinará en función de la proporción de subsidio calculada por el patrón.

Conceptos a considerar para calcular la proporción

Para determinar el monto del subsidio acreditable se debe calcular la proporción de subsidio, para lo cual se tomará en cuenta el total de ingresos gravados para el trabajador y de erogaciones realizadas por el patrón por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados aun cuando no sean deducibles para éste.

Los conceptos por erogaciones a considerar entre otros son:

Sueldos y salarios, Gratificaciones y aguinaldo, Indemnizaciones, Prima vacacional, Prima de antigüedad, Premios por puntualidad o asistencia, Participación de los trabajadores en las utilidades,



Seguros de vida, Gastos en equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas, Gastos de comedor, Previsión social, Fondo de ahorro, Vales para despensa, Depreciación de equipo de comedor, Depreciación de equipo de transporte para el personal, Depreciación de instalaciones deportivas, Gastos de transporte de personal, Cuotas sindicales pagadas por el patrón, Fondo de pensiones o jubilaciones, Gastos por fiesta de fin de año y otros, Subsidios por incapacidad, Becas para trabajadores, Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos, Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral, Intereses subsidiados en créditos al personal, Horas extras, Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, etc.

No deberán de incluirse los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la realización del trabajo, ni las cuotas de seguridad social.

Determinación del monto del subsidio acreditable y no acreditable.

Las personas que realicen pagos por la prestación de un servicio personal subordinado, como son 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 por la terminación de la relación laboral, deberán calcular el Impuesto Sobre la Renta y el monto del subsidio acreditable.



Para calcular el monto del subsidio acreditable es necesario determinar la proporción de subsidio.

Proporción de Subsidio

La proporción de subsidio se determina conforme al procedimiento establecido en el artículo 114 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (antes 80-A), mediante la fórmula que se menciona a continuación, misma que se aplicará en forma general para todos los trabajadores.

Monto total de los pagos por sueldos y demás ingresos que sirvieron de base para determinar el ISR en el ejercicio inmediato anterior.¹

ENTRE:

Total de erogaciones efectuadas por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados en el mismo periodo

IGUAL:

Proporción de Subsidio

¹ Incluyendo salarios mínimos



Ejemplo para la determinación de la proporción

Información	Ingreso Exento	Ingreso Gravado	Contribuc. a cargo del patrón	Total de erogaciones
Sueldos		21,538,347.00		21,538,347.00
Tiempo extra	1,553,500.00	3,535,121.63		5,088,621.63
Aguinaldo	710,100.00	1,976,787.00		2,686,887.00
Prima dominical	9,540.00	83,530.00		93,070.00
Prima vacacional	81,900.00	536,282.00		618,182.00
Fondo de ahorro	1,207,714.91			1,207,714.91
Vales de despensa	603,857.46			603,857.46
Bono de productividad		472,596.00		472,596.00
Premio de asistencia		596,025.00		596,025.00
Premio de puntualidad		427,598.00		427,598.00
Cuotas al IMSS	NO SE CONSIDERAN		4,555,687.00	
Aportaciones INFONAVIT	NO SE CONSIDERAN		1,419,262.00	
Aportaciones al SAR	NO SE CONSIDERAN		567,705.00	
Total	4,166,612.37	29,166,286.63	6,542,654.00	33,332,899.00

Obtención de la proporción de subsidio

	Ingresos gravados	\$ 29,166,286.63
Entre	Erogaciones totales	33,332,899.00
Igual	Proporción	.8750



Si la proporción determinada es inferior al 50%, no se tendrá derecho a disminuir el subsidio al impuesto por considerar que el sueldo de los trabajadores ya está subsidiado indirectamente vía prestaciones o ingresos exentos.

Los datos que el patrón deba de utilizar para determinar la proporción son los correspondientes al ejercicio inmediato anterior.

Una vez determinada la proporción de subsidio se obtendrá el "monto del subsidio acreditable", que será la cantidad que se podrá disminuir del impuesto que le correspondería pagar al trabajador conforme a la tarifa de los artículos 113 y 177 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (antes 80 y 141).

Monto del Subsidio Acreditable

El monto del subsidio acreditable se calculará considerando el subsidio al 100% determinado conforme a las tablas de los artículos 114 y 178 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (antes 80-A y 141-A), disminuido por el monto del subsidio no acreditable.

Importe del subsidio al 100%

Menos: Monto de subsidio no acreditable

Igual: **Monto de subsidio acreditable**



Monto del Subsidio No Acreditable

El monto del subsidio no acreditable será el que se obtenga de multiplicar el importe del subsidio al 100% por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción de subsidio que se determine para todos los trabajadores.

Importe del subsidio al 100%

Por: 2 (1 - Proporción de Subsidio)

Igual: Monto de subsidio no acreditable

También es importante señalar que la Resolución fiscal para el ejercicio 2000 (Actualmente vigente), mediante la regla 3.17.3, ofrece la opción de calcular la proporción del subsidio tomando como base la información relativa a los pagos efectuados en el período comprendido desde el 1 de enero y hasta la fecha en que se determinen los impuestos.

Evidentemente, esta alternativa genera un aumento de carga administrativa, pero si la proporción calculada resultare ser mayor, esta carga se verá traducida en un beneficio para el trabajador. Por ello entonces, será conveniente que se efectúen los dos procedimientos a fin de aplicar el más conveniente.



Con los mismos datos con los que se obtuvo la proporción del subsidio, se determinará la parte de subsidio que se podrá acreditar contra el impuesto que resulte a cargo del trabajador. El siguiente ejemplo numérico, represente la mecánica a seguir.

	Unidad	1
Menos	Proporción	.8750
Igual	Subtotal	.1250
Por	2	2
Igual	Doble de la diferencia (monto de subsidio no acred.)	.2500

Nota: Este dato se usará en los casos prácticos

El subsidio acreditable y el no acreditable deberá ser comunicado por el patrón a sus trabajadores, a más tardar en el mes de febrero de cada año.

Para la determinación de la proporción, la ley anterior especificaba que debía considerarse el total de las erogaciones efectuadas por todos los conceptos relacionados con la prestación de servicios subordinados y aclaraba precisamente que debían de incluirse aquellos relacionados con la previsión social, incluyendo por tanto, las cuotas al IMSS y las aportaciones al INFONAVIT. Dicha disposición causó diversas discusiones debido a que justamente,



las mencionadas cuotas y aportaciones no implican un nivel de ingresos más elevados para los trabajadores, ni pueden considerarse como erogaciones por concepto de previsión social. Al cabo de algunas jurisprudencias publicadas por el Tribunal Fiscal se llegó a la conclusión de que las cuotas pagadas al IMSS y las aportaciones cubiertas al INFONAVIT no deben de incluirse en el cálculo de la proporción del subsidio acreditable, por ser ésta una disposición totalmente inconstitucional.

Para ello, el 29 de noviembre de 2001, se publicó en el DOF la reforma al artículo 80-A, misma que se continúa aplicando en el artículo 114 de la nueva Ley.

Debido a lo anterior, el calculo de la proporción de subsidio aplicable para el ejercicio 2002 para patrones que no incluyeron las cuotas en el ejercicio 2001, deberá de efectuarse de acuerdo con la siguiente mecánica:

- ✓ Se determinará la proporción del subsidio considerando las cuotas de seguridad social, la cantidad así obtenida se dividirá entre 12 y se multiplicará por 9, el resultado será el subsidio acreditable 1.
- ✓ Se determinará la proporción del subsidio sin considerar las cuotas de seguridad social, el resultado se dividirá entre 12 y se multiplicará por 3, el resultado será el subsidio acreditable 2.



- ✓ La suma del subsidio acreditable 1 y el subsidio acreditable 2, será el subsidio del ejercicio.

Para incluir dentro del cálculo de la proporción el importe de las inversiones, se considerará como erogación la deducción autorizada que especifique la Ley del Impuesto sobre la Renta, y en el caso de inversiones no deducibles, se considerará como erogación el importe registrado contablemente.

Los importes entregados para viáticos a los trabajadores, no se considerarán ingresos para el mismo cuando se eroguen en servicio del patrón y estén respaldados por comprobantes que reúnan requisitos fiscales.

Si además de ingresos por sueldos y salarios, el trabajador obtiene otros ingresos de los incluidos en el capítulo IV de la Ley del ISR, solamente aplicará el subsidio a los ingresos por sueldos y salarios.

VI. Concepto de Crédito al Salario

El crédito al salario es un beneficio creado para los trabajadores de menores ingresos, y tiene por objetivo incrementar su ingreso disponible.

Las personas que efectúen pagos por sueldos y salarios, en el cálculo del Impuesto Sobre la Renta aplicarán el crédito al salario. Dicho crédito se



determinará en función del monto de los ingresos que sirven de base para calcular el impuesto de acuerdo a la tabla contenida en el artículo 115 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (antes 80-B).

El crédito al salario determinado se disminuirá del impuesto subsidiado y la diferencia obtenida deberá entregarse al trabajador junto con el pago por la terminación de la relación laboral siempre y cuando el impuesto subsidiado sea menor al crédito al salario.

Sobre el crédito al salario es importante considerar los siguientes puntos:

La anterior LISR señalaba una serie de requisitos para que los patrones pudiesen estar en condiciones de entregar al trabajador el crédito al salario que hubiese resultado a su favor, éstos mismos requisitos se señalan en el artículo 119 de la nueva Ley del ISR, pero ahora, se parte del hecho de que los mismos deberán de cubrirse a fin de poder hacer acreditable únicamente del impuesto sobre la renta o del retenido a terceros, cuando anteriormente, el mismo podía acreditarse contra cualquiera de las contribuciones federales a cargo del patrón. Además fueron adicionados mediante las fracciones V y VI dos requisitos más.

Los requisitos que señalaba la anterior LISR y que continúan vigentes son los siguientes:



I. *Lleven los registros de los pagos por los ingresos a que se refiere este Capítulo (De los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado) identificando en ellos en forma individualizada a cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos*

II. *Conserven los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados en los términos de este Capítulo, el impuesto que, en su caso, se haya retenido, y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del crédito al salario*

III. *Cumpla con las obligaciones previstas en las fracciones I, II, V, y VI del artículo 118 de esta Ley" (antes 83).*

Estas fracciones se refieren al cumplimiento de:

- I. Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 113 (antes 80) y entregar en efectivo las señaladas en los artículos 115 y 116 (antes 80-B y 81).
- II. Cálculo del impuesto anual de los trabajadores.
- V. Presentación anual de declaraciones informativas de crédito al salario y de sueldos y salarios.



VI. Inscripción de los trabajadores al RFC o bien contar con su clave.

IV. *Hayan pagado las aportaciones de seguridad social mencionadas en el artículo 109 de esta Ley (antes 77-A) que correspondan a los ingresos de que se trate. (INFONAVIT, SAR, CV).*

Los requisitos que se adicionaron dentro de la nueva LISR son los siguientes:

V. *Presenten ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, con copia para la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dentro de los cinco días inmediatos siguientes al mes de que se trate, la nómina de los trabajadores que tengan derecho al crédito al salario, identificando por cada uno de ellos los ingresos que sirvan de base para determinar dicho crédito, así como el monto de este último.*

VI. *Paguen mensualmente a los trabajadores en nómina separada y en fecha distinta a la que se paga el salario, el monto del crédito al salario previamente autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.*

Otros elementos importantes son los siguientes:



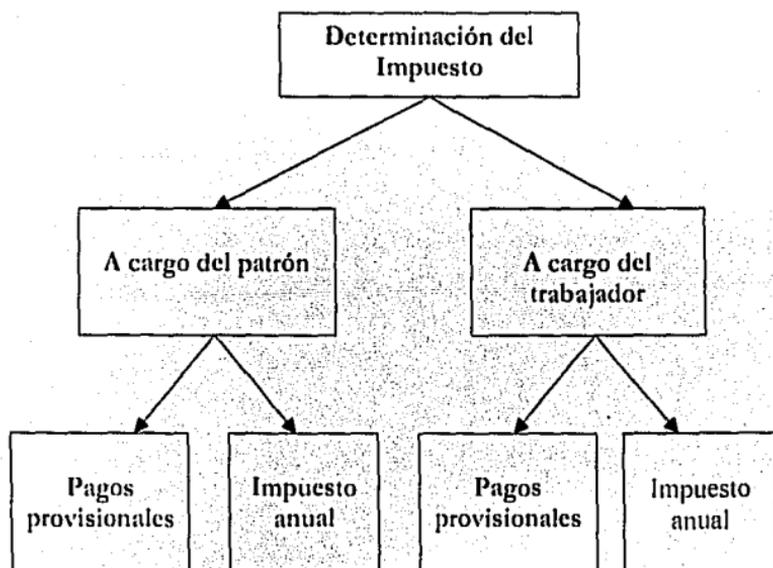
- ✓ En la anterior Ley el patrón podía disminuir de las contribuciones federales a cargo o de las retenidas a terceros el crédito al salario que entregaba a sus trabajadores. La nueva Ley restringe dicha disminución a las contribuciones que por ISR y retenidas a terceros, resulten a cargo del patrón.
- ✓ Para la determinación de la proporción no deberán incluirse los importes entregados al trabajador en concepto de crédito al salario.
- ✓ El crédito al salario no es acumulable y no forma parte de la base gravable del calculo de ninguna contribución.
- ✓ Los trabajadores que hallan prestado servicios por un período menor a un año, no tienen derecho a la entrega de crédito anual, y considerarán definitivas las cantidades entregadas mensualmente.

Con respecto al Subsidio acreditable y al crédito al salario es importante mencionar que es obligación del patrón solicitar al trabajador que le informe mediante escrito al momento de su contratación, si percibe ingresos por sueldos y salarios de otro u otros patrones ya que el acreditamiento que corresponde a éstos conceptos únicamente podrá ser efectuado por un solo patrón. De la misma forma, también es obligación del trabajador hacer del conocimiento del patrón esta información.



VII. Sujetos obligados a determinar el Impuesto

La obligación de calcular el impuesto sobre la renta puede quedar a cargo del patrón o a cargo del trabajador, según las circunstancias que se presenten.



Las circunstancias específicas que señalan cuando la obligación de efectuar la determinación del impuesto sobre la renta corresponde al trabajador y cuando corresponde al patrón se basan en las circunstancias bajo las cuales el trabajador preste sus servicios y perciba sus ingresos. Estas circunstancias serán especificadas en su momento



2.4.1 Obligación a cargo del patrón

Entre otras, una de las obligaciones de los patrones es efectuar las retenciones a los trabajadores por los ingresos que éstos obtengan cuando lleguen a su término las relaciones laborales, para ello, se deberá de considerar lo siguiente:

I. Fundamento de la obligación

La obligación del patrón de retener al trabajador el impuesto que éste deba enterar al fisco, se establece en el artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (antes 80)

Art. 113 *"Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo (de los ingresos por salarios y en general por la Prestación de un Servicio Personal subordinado) están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente"*

La reforma asentada dentro de el artículo 113 en la nueva Ley se basa propiamente, en la eliminación de las retenciones y enteros trimestrales, esto es, se elimina la posibilidad de efectuar pagos provisionales trimestrales, no obstante en la fracción LXXXIII de las



disposiciones transitorias de la nueva Ley del Impuesto sobre la renta se señala lo siguiente:

"Los contribuyentes que conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta que se abroga, estaban obligados a efectuar pagos provisionales trimestrales, los que tributaban en el régimen de pequeños contribuyentes y los que tributaban en el régimen simplificado, efectuarán los pagos provisionales del impuesto sobre la renta a su cargo y de las retenciones efectuadas, correspondientes a los tres primeros meses del ejercicio fiscal de 2002, mediante una sola declaración que presentarán a más tardar el día 17 de abril del 2002".

Con respecto a lo que señala el artículo 113, cabe destacar lo siguiente:

Las retenciones que el patrón efectúa al trabajador son de carácter provisional, es decir que tienen como finalidad, ir cubriendo temporalmente un impuesto anual que será de carácter definitivo.

Ciertamente la retención del impuesto deberá efectuarse mensualmente, pero en la práctica, lo más común es que, las retenciones se efectúen de acuerdo al período de pago de salario.

Relacionado con lo anterior, el art. 89 del RLISR señala lo siguiente:



Art. 89.- *"Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del art. 80 de la Ley, cuando hagan pagos que comprendan un periodo de 7, 10 ó 15 días podrán optar por efectuar la retención de acuerdo con lo establecido en dicho artículo, o bien, aplicando a la totalidad de los ingresos percibidos en el periodo de que se trate, la tarifa del artículo mencionado, calculada en semanas, decenas o quincenas, según corresponda, que publicará la Secretaría. Contra el resultado así obtenido se podrá acreditar el equivalente al 10% del salario mínimo general del área geográfica correspondiente al lugar donde el trabajador preste sus servicios, multiplicado por el número de días comprendidos en el periodo de que se trate"*

De la misma manera, el art. 90 del RLISR señala:

Art. 90.- *"Cuando los pagos a que se refiere el artículo 78 (por prestación de servicios personales subordinados, salarios y demás prestaciones derivadas de la relación laboral, incluyendo la PTU y las prestaciones otorgadas por la terminación de la relación laboral) de la Ley, se hagan en forma semanal, el patrón podrá efectuar los enteros a que se refiere el artículo 80 de la Ley (113 de la nueva), considerando el número de pagos semanales que se hubieran efectuado en el periodo de que se trate"*.

Es importante señalar que no obstante que a los



trabajadores que perciban el Salario Mínimo General no se les debe efectuar la citada retención, si es necesario realizar el cálculo.

Otro de los artículos que indica, la obligación del patrón de efectuar la retención al trabajador es el 118 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (antes 83) en sus fracciones I y II que dicen lo siguiente:

"Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo (Ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado) tendrán las siguientes obligaciones:

- I. *Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 113 (antes 80) de esta Ley y entregar en efectivo las cantidades a que se refieren los artículos 115 y 116 de la misma. (antes 80-B y 81)*
- II. *Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 81". (116 de la nueva Ley).*

II. Cálculo del impuesto, atendiendo al concepto del ingreso del trabajador

Otro aspecto importante que deberá de ser considerado por el patrón antes de realizar el cálculo de la retención, está basado en el tipo de pago que al trabajador se le esté entregando como consecuencia de



la terminación de la relación laboral, ya que de ello depende el procedimiento que se deberá de seguir para la determinación del impuesto, esto es:

- Cuando los pagos efectuados únicamente incluyan conceptos por contraprestaciones ya devengadas (finiquito).
- Cuando los pagos efectuados por la terminación de la relación laboral además de incluir conceptos por contraprestaciones ya devengadas, incluyan también conceptos por indemnizaciones, retiros y/o primas de antigüedad (liquidaciones).

2.4.1.1 Pagos provisionales

2.4.1.1.1 Por FINIQUITOS

Analicemos primeramente, la forma en que el impuesto debe ser retenido cuando el pago que se entrega al trabajador como consecuencia de la terminación de la relación laboral, sea considerado del tipo FINIQUITO.

Como ya lo hemos visto, al término de una relación laboral, el trabajador adquiere el derecho que la Ley Federal del Trabajo le otorga a percibir ingresos, de acuerdo con los años que prestó sus servicios al patrón y de las circunstancias bajo las cuales tal relación halla llegado a su fin; de aquí nacerá entonces,



la obligación por parte del patrón de efectuar la retención al trabajador y enterarla en los términos que señale la Ley.

Recordemos que los principales conceptos integrantes del pago de un FINIQUITO son:

- Parte proporcional de vacaciones.
- Prima vacacional sobre la parte proporcional de vacaciones.
- Parte proporcional de aguinaldo.
- Otras contraprestaciones devengadas, aún no cubiertas a la fecha de la terminación laboral (salarios, tiempo extra, etc.).

Estos ingresos se sujetarán a la determinación del impuesto que el patrón deberá retener al trabajador como pago provisional a cuenta del impuesto anual conforme a los siguientes artículos:

Artículo 113 LISR
(antes 80)
IMPUESTO

Artículo 114 LISR
(antes 80-A)
SUBSIDIO

Artículo 115
(antes 80-B)
CREDITO AL SALARIO



Artículo 113 (antes 80) Para la determinación del impuesto, se aplicará la tabla que contiene el artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, de la siguiente manera:

Se determinará la base gravable disminuyendo del total de ingresos obtenidos por el trabajador en concepto de finiquito más los ingresos obtenidos en el período por el que se determine el impuesto, las partes que la Ley señale como exentas.

La base del impuesto se ubicará dentro del rango que le corresponda según el importe, y se trabajará sobre el renglón así obtenido.

A continuación se presenta el procedimiento a seguir para la determinación del impuesto a retener por el pago de un finiquito

Mediante el siguiente ejemplo se indicará la manera en que la base gravable para el cálculo del impuesto por obtención de finiquitos deberá ser determinada.

En el ejemplo se manejan prestaciones mínimas de Ley y la tabla que se utilizó fue la correspondiente al primer semestre de 2002.



Obtención de la base gravable por el pago de un finiquito

Sueldo diario	570.00			
Fecha de ingreso	02-Jul-01			
Fecha de baja	31-May-02			
		Monto Total	Monto Exento	Monto Gravado
Aguinaldo			30 SMG	
Días laborados	151.00			
Entre Días del año	365.00			
Igual proporción anual	0.41			
Por Días otorgados	15			
Igual proporción días	6.21			
Por Salario diario	570.00			
Igual Aguinaldo a recibir		3,537.12	1,264.5	2,272.62
Vacaciones				
Días laborados	334.00			
Entre Días del año	365.00			
Igual proporción anual	0.92			
Por Días otorgados	6			
Igual proporción días	5.49			
Por Salario diario	570.00			
Igual Vacaciones a recibir		3,129.53	15 SMG	3,129.53
Prima Vacacional				
Vacaciones	3,129.53			
Por factor	0.25			
Igual Prima Vacacional a recibir		782.38	632.25	150.13
Salario		17,670.00		17,670.00
Total		25,119.04	1,896.75	23,222.29



	Base del Impuesto	23,222.29
Menos	Límite inferior	17,980.77
Igual	Excedente sobre el límite inferior	5,241.52
Por	% para aplicarse s/excedente del límite inferior	.34
Igual	Impuesto marginal	1,782.12
Más	Cuota fija	4,525.60
Igual	Impuesto determinado según el art. 113	6,307.72

Artículo 114 (antes 80-B) Para la determinación del impuesto subsidiado se aplicará el artículo 114 conforme al siguiente procedimiento:

	Impuesto marginal (obtenido del art. 113)	1,782.12
Por	% de subsidio para aplicar s/impuesto marginal	.30
Igual	subsidio sobre impuesto marginal	534.64
Más	Cuota fija	1,963.65
Igual	Subsidio fiscal al 100% (según art. 80-A o 114)	2,498.29
Menos	Monto del Subsidio no acreditable	624.57
Igual	Monto del Subsidio Acreditable	1,873.71
Luego	Impuesto determinado (según el art. 80 o 113)	6,307.72
Menos	Monto del subsidio acreditable	1,873.71
Igual	Impuesto subsidiado	4,434.01



El impuesto marginal que se considera para la aplicación del artículo 114 (antes 80-B), es el mismo que se obtiene de la aplicación del artículo 113 (antes 80), dado que aquel señala que:

"El impuesto marginal es el que resulte de aplicar la tasa que corresponde en la tarifa del artículo 113 (antes 80) al ingreso excedente del límite inferior".

Artículo 115 (antes 80-B) El artículo 115 de la ley, se refiere al crédito al salario mismo que se aplicará de la siguiente manera:

	Impuesto subsidiado (según art. 80-B o 115)	4,434.01
Menos	Crédito al salario	153.92
Igual	Retención provisional	4,280.09

Cuando el Impuesto determinado disminuido con el subsidio obtenido supere al importe del crédito, se deberá entregar al trabajador la diferencia resultante.

Procedimiento optativo para la determinación del impuesto por gratificaciones y primas vacacionales.

El Reglamento de la LISR ofrece en su artículo 86, la opción para el patrón de efectuar la determinación del Impuesto a retener cuando sean otorgados



al trabajador pagos en concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales.

Atendiendo al hecho de que un finiquito generalmente debe de incluir pagos por los mencionados conceptos, es recomendable que el patrón conozca la citada mecánica para la determinación del impuesto

Dicha mecánica será la 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 (113 de la nueva 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.*

I. Determinación del impuesto a la percepción mensual

	Percepciones totales	4,319.50
Menos	Percepciones exentas	1,896.75
Igual	Percepciones gravadas por finiquito	2,422.75
Entre	Días del año	365
Igual	Percepción diaria	6.64
Por	Promedio mensual (30.4)	30.40
Igual	Parte mensual de la percepción	201.86
Más	Ingreso ordinario mensual	20,799.53
Igual	Remuneración mensual base del impuesto	21,001.39
→	Aplicación de la tarifa del art.113	5,552.61
→	Aplicación de la tabla del art. 114	1,703.81
→	Aplicación del crédito al salario art. 115	153.92
Igual	ISR de la parte mensual de la percepción	3,694.88



II. Determinación del impuesto del ingreso ordinario mensual

	Ingreso ordinario mensual	20,799.53
→	Aplicación de la tarifa del art. 113 de la LISR	5,483.98
→	Aplicación de la tabla del art. 114 de la LISR	1,688.37
→	Aplicación del crédito al salario art. 115 LISR	153.92
Igual	Impuesto del ingreso ordinario mensual	3,641.69

III. Diferencia de impuestos

	ISR de la parte mensual de la percepción	3,694.88
Menos	ISR del ingreso ordinario mensual	3,641.69
Igual	ISR sobre el que se aplicará la tasa	53.19

IV. Obtención de la tasa

	ISR sobre el que se aplicará la tasa	53.19
Entre	Parte mensual de la percepción	201.86
Igual	Tasa para aplicar a la percepción	26.35%



V. Impuesto a retener

	Percepciones gravadas obtenidas por finiquito	2,422.75
Por	Tasa para aplicar a la percepción	26.35%
Igual	Impuesto a retener por la percepción	638.39
Más	Impuesto por el ingreso ordinario	3,641.69
Igual	Impuesto total a retener	4,280.08

En este supuesto el impuesto determinado conforme al procedimiento de ley y el determinado conforme a reglamento arrojó el mismo resultado. No obstante, es aconsejable determinar el impuesto siguiendo ambos procedimientos a fin de aplicar el de mayor beneficio al trabajador.

Procedimiento para la determinación del impuesto por salarios caídos

Para el estudio de la terminación de la relación laboral es importante conocer el procedimiento optativo que señala el artículo 86 del RLISR ya que además, de acuerdo con el art. 91 del RLISR este procedimiento es el mismo que deberá de utilizarse en los casos en que por razones no imputables al trabajador, éste obtenga en un solo pago percepciones gravables que correspondan a varios meses. Tal situación es la que se presenta cuando al trabajador le son efectuados pagos en concepto de salarios caídos.



Sin embargo, entre los procedimientos del art. 86 del RISR y el art. 91 del RLISR existe la siguiente diferencia:

El número de días entre el que se dividirá la percepción (sin incluir dentro de ésta a la gratificación anual, PTU, prima vacacional o dominical) será el que corresponda a la percepción.

2.4.1.1.2 Por INDEMNIZACIONES

Así entonces, ahora corresponde el turno a la explicación de la mecánica para la determinación de la retención del impuesto que por pago provisional deberá de efectuar el patrón a los trabajadores cuando el ingreso obtenido como consecuencia de la terminación de las relaciones laborales sea del tipo: INDEMNIZACIÓN.

Para ello el cuarto párrafo siguiente a la tarifa del artículo 113 de la nueva Ley (antes artículo 80 sexto párrafo), señala lo siguiente:

"Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el artículo 112 de esta Ley (antes 79) (primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos 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”.

Así entonces, el citado artículo nos menciona dos posibilidades bajo las cuales se puede incurrir para determinar el impuesto.

- I. Cuando los pagos que entregue el patrón en concepto de indemnización sean superiores al último sueldo mensual ordinario obtenido por el trabajador.
- II. Cuando los pagos entregados por el patrón en concepto de indemnización son inferiores al último sueldo mensual ordinario obtenido por el trabajador.

Las mecánicas para la determinación del impuesto para ambos supuestos se desarrollan a continuación:

I. Importe de la liquidación mayor al último sueldo mensual ordinario.

Cuando el importe de la liquidación sea mayor al último sueldo mensual ordinario, el cálculo del impuesto que el patrón deba efectuar se hará de acuerdo a lo siguiente:



Datos	Fecha de ingreso	3 de enero de 1994
	Fecha de despido	28 de febrero de 2002
	Antigüedad	8 años y 59 días
	Días para proporción de aguinaldo	59
	Días para proporción de vacaciones	59
	Días para proporción de prima de antigüedad	59
	Días que se otorgan para vacaciones	14
	Factor de prima vacacional	0.25
	Días que se otorgan para aguinaldo	15
	Salario mensual	10,050.00
entre	Días del mes	30
igual	Cuota diaria	335.00

Determinación de la Prima De antigüedad

	Salario base	
	Salario mínimo general	42.15
por	2	2
igual	Doble	84.3
resulta	Menor que la cuota diaria	335.00
entonces	Salario base del cálculo	84.30
	Por años completos	
	Días de salario para prima de ant.	12
por	Años completos de servicio	8
igual	Total de días de salario	96
por	Salario base	84.30
igual	Importe de prima de ant. x años compl.	8,092.80
	Por el último año	
	Días de salario para prima de ant.	12
por	Salario base	84.30
igual	Importe de prima de ant. Por año	1,011.60
entre	Días del año	365
igual	Proporción de prima de antigüedad	2.77
por	Días para proporción de prima de ant.	59
igual	Importe proporcional de prima de ant.	163.52
	Prima de ant. Total	8,256.32

**Determinación del finiquito**

	Salarios devengados no pagados	10,050.00
más	Parte proporcional de aguinaldo	812.26
más	Parte proporcional de vacaciones	758.11
más	Parte proporcional de prima vacacional	189.53
	Finiquito	11,809.90

Determinación del salario base para el pago de la indemnización**Cálculo de la parte proporcional diaria de aguinaldo**

	Cuota diaria	335.00
por	Días de aguinaldo	15
igual	Aguinaldo anual	5,025.00
entre	Días del año	365
igual	Parte proporcional diaria de aguinaldo	13.77

Cálculo de la parte proporcional diaria de prima vacacional

	Días de vacaciones	14
por	Cuota diaria	335.00
igual	Importe total de vacaciones	4,690.00
por	Porcentaje de la prima vac. pactada	0.25
igual	Importe de prima vacacional anual	1,172.50
entre	Días del año	365
igual	Parte proporcional diaria de prima vac.	3.21

Determinación del salario base de la indemnización

	Cuota diaria	335
más	Parte proporcional diaria de aguinaldo	13.77
más	Parte proporcional diaria de prima vac.	3.21
igual	Salario base de la indemnización	351.98

**Determinación de los 20 días de salario por indemnización**

Importe de indemnización por años completos de servicio.		
	Salario base de indemnización	351.98
por	Días de salario por cada año de servicios	20
igual	Indemnización por un año de servicios	7,039.59
por	Años completos de servicios prestados	8
igual	Importe de indemnización por dos años	56,316.71
Importe de la parte proporcional de los 20 días por año proporcionales		
	Indemnización por un año de servicios	7,039.59
entre	Días del año	365
igual	Importe de indemnización diaria	19.29
por	Días laborados para prima de antigüedad	59
igual	Parte proporcional de indemnización por el último año	1,137.91
Importe total de la indemnización por concepto de 20 días por año		
	Importe de indemnización por dos años	56,316.71
más	Importe de parte prop. de indemnización	1,137.91
igual	Importe total de indemnización	57,454.62

Determinación del importe de tres meses de salario

	Salario base de indemnización	351.98
por	Días	90
igual	Indemnización de los 3 meses	31,678.15

Determinación del importe de indemnización y finiquito

	Monto del finiquito	11,809.90
	Monto de la liquidación	
	Monto total de la prima de antigüedad	8,256.32
más	Importe de indemnización por 2 años	57,454.62
más	Importe de indemnización de 3 meses	31,678.15
igual	Importe de indemnización y finiquito	97,389.09
	Monto total	109,198.99



	Liquidación total	97,389.09
Menos	Parte exenta de la liquidación 90 días x 42.15 (smg) X 8 Años	30,348.00
Igual	Base gravable Importe mayor al último sueldo	67,041.09

1. Determinación del impuesto del último sueldo mensual ordinario

	Base gravable	11,809.90
Menos	Límite inferior	8,915.25
Igual	Excedente sobre el límite inferior	2,894.65
Por	% para aplicarse sobre el excedente	.33
Igual	Impuesto marginal	955.23
Más	Cuota fija	1,533.98
Igual	Impuesto (art. 113)	2,489.21
Luego	Impuesto marginal	955.23
Por	% de subsidio s/impuesto marginal	.40
Igual	subsidio sobre impuesto marginal	382.09
Más	Cuota fija de subsidio	766.98
Igual	Subsidio al 100%	1,149.07
Menos	Monto del Subsidio no acreditable	287.27
Igual	Monto del Subsidio acreditable (art. 114)	861.81
Luego	Impuesto	2,489.21
Menos	Monto del subsidio acreditable	861.81
Igual	Impuesto del sueldo mensual	1,627.41



2. Determinación de la tasa según el último sueldo mensual ordinario

	Impuesto del sueldo mensual	1,627.41
Entre	Base gravable	11,809.90
Igual	Tasa aplicable a la liquidación	.1378

3. Determinación de la retención provisional respecto a la indemnización

	Indemnización gravada	67,041.09
Por	Tasa aplicable a la indemnización	.1378
Igual	Retención provisional de la indemnización	9,238.26

El motivo por el que el crédito al salario no se aplicó para la determinación del impuesto se debe a que el primer párrafo siguiente a la tarifa del artículo 113 de la Ley se señalan con relación a lo anterior, lo siguiente:

"Quienes hagan las retenciones a que se refiere este artículo por los ingresos señalados en las fracciones II a V del artículo 110 de esta Ley, salvo en el caso del cuarto 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 114 de esta Ley. En los casos en los 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 110 de esta Ley, salvo en el caso del cuarto 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 115 de esta Ley"

Estos párrafos se refieren a los pagos por primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación.

II. Importe de la indemnización menor al último sueldo mensual ordinario.

Para determinar el monto del importe que deberá retenerse al trabajador cuando el importe de la indemnización sea menor al último sueldo mensual ordinario la mecánica será la siguiente:

Al importe de la indemnización se le aplicará la mecánica a seguir según el artículo 113, sin aplicar el subsidio fiscal ni el crédito al salario.



2.4.1.2 Impuesto anual

Se conoce como impuesto anual al monto que el contribuyente, (directamente o a través del patrón) entera al Estado como consecuencia de la percepción de sus ingresos durante un año de calendario.

Una de las obligaciones contempladas dentro de la Ley del Impuesto sobre la renta para aquellas personas que hubieren pagado sueldos es el cálculo del impuesto anual de cada uno de los trabajadores que hayan prestado servicios personales subordinados en un ejercicio fiscal incluyendo aquellos a quienes efectúen pagos por separación.

Dentro de este tema se contemplan los aspectos para determinar el impuesto anual cuando dicha obligación deba ser cumplida por el patrón.

Además de señalar la mecánica para la determinación del impuesto anual que el patrón deba determinar por cuenta del trabajador, se contemplan ejemplos numéricos que servirán de respaldo al procedimiento.

1. Fundamento de la obligación

La obligación que tiene el patrón de efectuar el cálculo del impuesto anual de sus trabajadores se encuentra fundamentada en el artículo 118 de la Ley



(antes 83) el cual señala que una de las obligaciones de las personas que paguen sueldos y salarios es la siguiente:

"II. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios personales subordinados en los términos del artículo 116 de la Ley" (antes 81).

Adicionalmente, en el primer párrafo del artículo 116 de la Ley del Impuesto sobre la Renta se señala lo siguiente:

"Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 de esta Ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que les hubiere prestado servicios personales subordinados"

2. Situaciones por las que el patrón se encuentra excluido del cumplimiento de la obligación

No obstante lo anterior, también existen algunas situaciones bajo las cuales el patrón está exceptuado de dar cumplimiento a dicha obligación, estas situaciones también están contenidas en el artículo 116 de la Ley, en su último párrafo y señalan lo siguiente:

"No se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo cuando se trate de contribuyentes que:



a) Hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del día 1 de diciembre del año de que se trate.

*

b) Hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este capítulo (Capítulo I del Título IV) que excedan de \$ 300,000.00 (Monto actualizado al 1 de enero de 2002)

**

c) Comuniquen por escrito al patrón que presentarán declaración anual. (Esta comunicación deberá hacerla el trabajador a más tardar el día 31 del año de que se trate).

* La Resolución Miscelánea señala en su regla 3.23.2 lo siguiente:

“ Los patrones no están sujetos a presentar declaración del anual por los trabajadores que al 31 de diciembre les hubieren prestado servicios por un período menor a un año, debiendo considerar definitivas las cantidades entregadas por crédito”.

Por ello, para que el patrón se encuentre obligado a calcular el impuesto anual de sus trabajadores, será necesario que éstos le hubieren prestado servicios durante un año completo al 31 de diciembre.



****** La siguiente tabla muestra las cifras tope aplicables a los tres últimos ejercicios:

VIGENCIA	FECHA DE PUBLICACIÓN	CIFRA TOPE
Del 1/oct/99 Al 31/dic/99	11/oct/99	\$ 1,956,583.00
Del 1/ene/00 Al 31/mar/00	24/dic/99 y 13/mar/00	\$ 2,005,497.00
Del 1/abr/00 Al 30/jun/00	3/abr/00	\$ 2,070,876.00
Del 1/jul/00 Al 30/sep/00	12/jul/00	\$ 2,101,939.00
Del 1/oct/00 Al 31/dic/00	10/nov/00	\$ 2,134,099.00
Del 1/ene/01 Al 30/jun/01	2/mar/01	\$ 2,182,970.00
Del 1/jul/01 Al 31/dic/01	30/jul/01	\$ 2,247,804.00
Del 1/ene/01 Al 30/jun/01	2/mar/01	\$ 2,182,970.00
Del 1/jul/01 Al 31/dic/01	30/jul/01	\$ 2,247,804.00

En cuanto a los ingresos tope para encontrarse obligado a la presentación de la declaración anual, el artículo 175 de la nueva ley del Impuesto sobre la Renta señala lo siguiente:



"No estarán obligados a presentar la declaración a que se refiere el párrafo anterior, las personas físicas que únicamente obtengan ingresos acumulables en el ejercicio por los conceptos señalados en los Capítulos I y VI de este Título, cuya suma no exceda de \$300,000.00, siempre que los ingresos por concepto de intereses reales no excedan de \$100,000.00. y sobre dichos ingresos se haya aplicado la retención a que se refiere el primer párrafo del artículo 160 de esta Ley".

La disposición transitoria LXII señala que en 2002 este importe será de \$1,000,000.00 y de \$500,000.00 para los ejercicios fiscales de 2003 y subsecuentes.

*** Con el propósito de prevenir futuras contingencias de carácter fiscal que afecten al patrón, es recomendable obtener de los trabajadores una una carta similar a la siguiente:

Tlalnepanlla Edo. de Méx. a ___ de _____ de 20__.

ABC, S.A. de C.V.

Presente

Por este conducto le informo que por así convenir a mis intereses, seré yo la persona responsable de la presentación de mi declaración anual por el ejercicio comprendido del 1 de enero de 20__ al 31 de diciembre de 20__.

Atentamente

Sr. Adrián Cárdenas Echeverría.



3. Procedimiento para la determinación del impuesto

De la misma forma en que para la determinación de la retención del pago provisional, la mecánica para la determinación del impuesto anual varía según el tipo de pago que se esté entregando al trabajador, también para el cálculo del impuesto anual se deberá de atender a ello.

2.4.1.2.1 Por finiquitos

Así entonces, para calcular el impuesto anual en pagos por finiquitos, deberá seguirse la siguiente mecánica:

- Al total de los ingresos obtenidos por el trabajador en el ejercicio (incluyendo también los ingresos correspondientes al pago del finiquito) se les disminuirán los ingresos exentos.
- A la diferencia así obtenida se le aplicará la mecánica a seguir para la tarifa contenida en el artículo 177 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- Al resultado obtenido se acreditará el subsidio que en su caso resulte aplicable en los términos del artículo 178 de la Ley.



- Posteriormente se disminuirá el crédito al salario anual a que se refiere el artículo 116 de Ley.
- La diferencia será el impuesto anual causado a cuyo importe se le deberá disminuir el impuesto anual retenido y enterado en los pagos provisionales.
- El resultado así obtenido será el importe a cargo o a favor. Esto es:

Datos		Fecha de ingreso	15 de diciembre de 2000	
		Fecha de baja	31 de diciembre de 2001	
		Días computables para aguinaldo	365	
		Días computables para vacaciones	381	
Ingresos	Salario	Crédito	ISR	
Enero	4,000.00	52.83		
Febrero	4,000.00	52.83		
Marzo	4,000.00	52.83		
Abril	4,000.00	52.83		
Mayo	7,053.75			459.26
Junio	4,000.00	52.83		
Julio	4,000.00	67.01		
Agosto	4,000.00	67.01		
Septiembre	4,000.00	67.01		
Octubre	4,000.00	67.01		
Noviembre	4,000.00	67.01		
Diciembre	4,789.50			69.23
Totales	51,843.25	599.20		528.49



			Exento	Gravado
Aguinaldo	Salario diario	133.33		
	Días	15		
	Proporción	1.0000		
	Importe	2,000.00	1,210.50	789.50
Vacaciones	Salario diario	133.33		
	Días	6		
	Proporción	1.0438		
	Importe	835.07		835.07
Prima vacacional		208.77	208.77	
Partes exentas				
	por aguinaldo	30 días SMG		
	por prima vacacional	15 días SMG		
	por PTU	15 días SMG		
	SMG	40.35		
Resúmen de Ingresos			Exento	Gravado
Salario ordinario anual		51,843.25		51,843.25
PTU		3,659.00	605.25	3,053.75
Aguinaldo		2,000.00	1,210.50	789.50
Vacaciones		835.07		835.07
Prima vacacional		208.77	208.77	
Totales		58,546.09	2,024.52	56,521.57
Impuesto Anual		805.57		
	C.S. entregado	599.20		
	ISR Retenido	528.49		
	Impuesto final a cargo	876.28		



	Ingresos obtenidos en el ejercicio	58,546.09
Menos	Ingresos exentos	2,024.52
Igual	Base del impuesto	56,521.57
→	Tarifa art. 177	6,186.10
Menos	Subsidio acreditable art. 178	2,319.81
Menos	Crédito al salario anual art. 116	3,060.72
Igual	Impuesto anual causado	805.57
Menos	ISR retenidos en el año	528.49
Más	Crédito al Salario entregado	599.20
Igual	Impuesto a cargo	876.28

I. Tarifa contenida en el art. 177 de la LISR

	Total de ingresos obtenidos en el ejercicio	58,546.09
Menos	Ingresos exentos	2,024.52
Igual	Base del impuesto	56,521.57
→	Ubicación de la base	
Menos	Límite inferior	43,739.23
Igual	Excedente del límite inferior	12,782.34
Por	% para aplicarse s/excedente del LI	.17
Igual	Impuesto marginal	2,173.00
Más	Cuota fija	4,013.10
Igual	Impuesto según art. 177 LISR	6,186.10



II. Aplicación del subsidio según el art. 178

	Impuesto marginal (obtenido del art. o 177)	2,173.00
Por	% de subsidio s/impuesto marginal	.50
Igual	Subsidio s/impuesto marginal	1,086.50
Más	Cuota fija	2,006.58
Igual	Subsidio fiscal al 100% (según art. 178)	3,093.08
Menos	Monto de Subsidio no acreditable	773.27
Igual	Monto de Subsidio acreditable	2,319.81

III. Impuesto a los ingresos acumulables por finiquitos y por salarios.

	Impuesto (art. 177)	6,186.10
Menos	Subsidio acreditable (art. 178)	2,319.81
Igual	Impuesto subsidiado	3,866.29
Menos	Crédito general anual	3,060.72
Menos	ISR Retenido	528.49
Más	Crédito al Salario entregado	599.20
Igual	Neto a cargo	876.28

IV. Resultados obtenidos de la determinación del Impuesto Anual

Del cálculo anual del impuesto sobre la renta con base en el art. 116 de la Ley del Impuesto sobre la Renta se podrá llegar a cualquiera de los siguientes resultados:

**Caso 1 (Fracción IIa)**

	Diferencia (ISR menos subsidio)
Menor que	Crédito al salario anual
Igual	Crédito al salario a favor
Mayor que	Crédito entregado
Igual	Crédito al salario a devolver con el primer pago de marzo.
Efecto 1	ISR retenido
Igual	ISR a favor

Caso 2 (Fracción IIb)

	Diferencia (ISR menos subsidio)
Menor que	Crédito al salario anual
Igual	Crédito al salario a favor
Mayor que	Crédito entregado
Igual	Total a cargo
Efecto 2	Total a cargo
Mayor que	ISR Retenido
Igual	ISR a cargo
Efecto 3	Total a cargo
Menor que	ISR Retenido
Igual	ISR a favor

Caso 3 (Fracción III)

	Diferencia (ISR menos subsidio)
Mayor que	Crédito al salario anual
Igual	Impuesto a cargo
Más	Crédito entregado
Igual	Total a cargo
Efecto 4	Total a cargo
Mayor que	ISR Retenido
Igual	ISR a cargo
Efecto 5	Total a cargo
Menor que	ISR Retenido
Igual	ISR a favor

Caso 4 (Fracción IV)

	Diferencia (ISR menos subsidio)
Igual que	Crédito al salario anual
Igual	Impuesto a cargo
Más	Crédito entregado
Igual	Total a cargo
Efecto 6	Total a cargo
Mayor que	ISR Retenido
Igual	ISR a cargo
Efecto 7	Total a cargo
Menor que	ISR Retenido
Igual	ISR a favor



2.4.1.2.2 Por Indemnizaciones

Por otra parte, la mecánica para la determinación del impuesto anual de aquellos trabajadores que durante el ejercicio hallan obtenido ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, será la que señala el artículo 112 de la LISR (antes 79) señala lo siguiente:

"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 a la del 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 a la del último sueldo mensual ordinario y al resultado se aplicará la tasa que*



le correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado de acuerdo con la fracción que antecede.

La tasa a que se refiere la fracción II que antecede se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I anterior entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 177 de esta Ley; el cociente así obtenido se multiplicar por cien y el producto se expresa en por ciento”.

Del mencionado artículo se desprende lo siguiente:

Para la determinación del impuesto surgen dos procedimientos diferentes, en atención a la comparación que del ingreso gravado y el último sueldo mensual ordinario que se obtenga, conforme a lo siguiente:

- Ingresos por separación superiores al último sueldo mensual ordinario.
- Ingresos por separación inferiores al último sueldo mensual ordinario.

Respecto a la totalidad de los ingresos que deben de ser considerados para llevar a cabo el desarrollo de las mecánicas que se presentan a continuación, el art. 83 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la renta, señala que:



"El total de percepciones a que se refiere la fracción II del artículo 79 de la Ley (112 de la nueva 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 (109 de la nueva Ley) (Dicha fracción se refiere a la exención de los 90 SMG).

1) Ingresos por separación superiores al último sueldo mensual ordinario.

El desarrollo del procedimiento para la determinación del impuesto cuando los ingresos por separación son superiores al último sueldo mensual ordinario es el siguiente:

a) Determinación del impuesto correspondiente a los ingresos acumulables.

Determinación de la Base			
Concepto	Exento	Gravado	Total
Aguinaldo	1,210.50	4,789.50	6,000.00
Prima Vacacional	455.89		455.89
Indemnización	10,894.50	29,270.87	40,165.37
Vacaciones		1,823.56	1,823.56
Sueldos		12,000.00	12,000.00
	12,560.89	47,883.93	60,444.82

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Datos	Fecha de ingreso	07 de junio de 1999
	Fecha de despido	31 de diciembre de 2001
	Antigüedad	2 años y 208 días
	Días para aguinaldo	365
	Días para vacaciones	208
	Días para prima de antigüedad	208
	Días otorgados para vacaciones	8
	Factor de prima vacacional	0.25
	Días otorgados para aguinaldo	15
	Salario mensual	12,000.00
entre	días del mes	30
igual	cuota diaria	400.00
Determinación del finiquito		
	Salarios devengados no pagados	12,000.00
más	Aguinaldo	6,000.00
más	parte proporcional de vacaciones	1,823.56
más	parte proporcional de prima vacacional	455.89
		20,279.45
Prima de antigüedad	Salario base	
	Salario mínimo general	40.35
por	2	2
igual	doble	80.70
resulta	menor que la cuota diaria	400.00
entonces	Salario base del cálculo	80.70
	Por años completos	
	Días de salario para prima de ant.	12
por	Años completos de servicio	2
igual	Total de días de salario	24
por	Salario base	80.70
igual	Importe de prima de ant. x años compl.	1,936.80
	Por el último año	
	Días de salario para prima de ant.	12
por	Salario base	80.70
igual	Importe de prima de ant. por año	968.40
entre	Días del año	365
igual	Proporción de prima de antigüedad	2.65
por	Días para proporción de prima de ant.	208
igual	Importe proporcional de prima de ant.	551.86

**Determinación del salario base para el pago de la indemnización****Cálculo de la parte proporcional diaria de aguinaldo**

	Cuota diaria	400.00
por	Días de aguinaldo	15
igual	Aguinaldo anual	6,000.00
entre	Días del año	365
igual	Parte proporcional diaria de aguinaldo	16.44

Cálculo de la parte proporcional diaria de prima vacacional

	Días de vacaciones	8
por	Cuota diaria	400.00
igual	Importe total de vacaciones	3,200.00
por	Porcentaje de la prima vac. pactada	0.25
igual	Importe de prima vacacional	800.00
entre	Días del año	365
igual	Parte proporcional diaria de prima vac.	2.19

Determinación del salario base de la indemnización

	Cuota diaria	400.00
más	Parte proporcional diaria de aguinaldo	16.44
más	Parte proporcional diaria de prima vac.	2.19
igual	Salario base de la indemnización	418.63

Determinación del importe de tres meses de salario

	Salario base de indemnización	418.63
por	Días	90
igual	Indemnización de los 3 meses	37,676.71

Determinación del importe de indemnización y finiquito

	Monto del finiquito	20,279.45
más	Monto total de la prima de antigüedad	2,488.66
más	Importe de indemnización de 3 meses	37,676.71
igual	Importe de indemnización y finiquito	60,444.82



	Total de ingresos por sueldos y salarios por los que se esté obligado al pago del impuesto anual (sin incluir los pagos por separación)	132,000.00
Más	Último sueldo mensual ordinario del trabajador (correspondiente a la parte acumulable de los pagos por separación)	47,883.93
Igual	Ingresos base para el cálculo del impuesto (art. 112)	179,883.93
→	Aplicación de la tarifa del artículo 177 de la LISR	42,465.06
→	Aplicación de la tarifa del artículo 178 de la LISR	14,119.98
Igual	Impuesto sobre ingresos acumulables (antes de la aplicación del crédito).	28,345.08

b) Determinación del impuesto correspondiente a los ingresos no acumulables.

- i) Se determinará una tasa que será aplicable a las percepciones por separación disminuidas con el importe del último sueldo mensual ordinario de la siguiente manera:

	Impuesto sobre ingresos acumulables (antes de la aplicación del crédito general)	28,345.08
Entre	Ingresos base para el cálculo del impuesto (art. 112 fr. I)	179,883.93
Igual	Cociente	.1576
Por	100 (Cien)	100
Igual	Tasa del ISR determinada conforme al último párrafo del art. 112	15.76%

- ii) Se determinará el ISR correspondiente a la parte no acumulable correspondiente a los pagos por separación atendiendo a lo siguiente:



	Ingresos gravables por separación	29,270.87
Menos	Último sueldo mensual ordinario	18,613.06
Igual	Ingresos no acumulables	10,657.81
Por	Tasa de ISR determinada con base en el último párrafo del art. 112	15.76%
Igual	Impuesto correspondiente por la parte no acumulada de los pagos por separación.	1,679.67

El impuesto total a cargo del contribuyente se obtendrá de la siguiente manera:

	Impuesto sobre ingresos acumulables	28,345.08
Menos	Crédito	1,847.04
Mas	Impuesto correspondiente a la parte no acumulada	1,679.67
Igual	Impuesto total a cargo del contribuyente	28,177.71

2) Ingresos por separación inferiores al último sueldo mensual ordinario.

En el caso de que los pagos por separación sean mayores al último sueldo mensual ordinario, deberá de seguirse la siguiente mecánica:



Más	Total de percepciones gravadas por pagos por separación
	Total de ingresos por sueldos y salarios por los que se esté obligado al pago del impuesto anual
→	Aplicación del artículo 177 de la LISR
→	Aplicación del artículo 178 de la LISR
→	Aplicación del artículo 116 de la LISR
Igual	Impuesto anual
Menos	Retenciones efectuadas
Igual	Impuesto a cargo del contribuyente
ó	Impuesto a favor del contribuyente

Otros aspectos importantes

Además de la determinación del impuesto, el patrón deberá observar también los siguientes puntos:

1. Diferencias de la determinación del impuesto anual

De acuerdo al artículo 116 fracción VI, cuando del cálculo del impuesto anual resulten diferencias se procederá de la siguiente forma:

- Diferencias a cargo del trabajador.- será enterada a más tardar en febrero del siguiente año de calendario.
- Diferencias a favor del trabajador.- Se compensará contra la retención del mes de diciembre y las



retenciones sucesivas a más tardar dentro del año de calendario posterior. Si el saldo no se compensa o no alcanza a ser compensado en su totalidad, entonces el contribuyente podrá solicitar la devolución de las cantidades no compensadas. Para ello el empleador deberá señalar en el formato 37 "Constancia de retenciones por salarios y conceptos asimilados" el monto que le hubiere compensado.

Conforme al art. 22, del primer párrafo, del CFF, los patrones podrán solicitar devolución, siempre que ésta se haga directamente a los contribuyentes.

De lo anterior se deduce entonces, que el cálculo del impuesto anual deberá realizarse durante diciembre y antes de efectuar el último pago por concepto de sueldos y salarios de dicho mes.

2. Compensación de saldos a favor entre trabajadores

La misma fracción VI del artículo 116 de la LISR señala que los empleadores deben compensar los saldos a favor de un trabajador contra las cantidades retenidas a los demás, debiendo cumplir los requisitos que señala el art. 92 del RLISR, los cuales son:

- Que los servicios prestados sean para un mismo patrón
- Que el trabajador no esté obligado a presentar declaración anual



- Que el patrón recabe la documentación que compruebe que entregó al trabajador con saldo a favor la cantidad que compensó.

2.4.2 A cargo del trabajador

Dentro de la LISR se establece también para el trabajador la obligación y forma de enterar las contribuciones que como consecuencia de la terminación de su relación laboral se causen. Para ello se deberán seguir los procedimientos que a continuación se presentan.

2.4.2.1 Pagos provisionales

Al igual que el patrón, también el trabajador, en determinadas situaciones estará obligado a efectuar la determinación de las contribuciones a su cargo y así mismo enterar los pagos provisionales a cuenta del impuesto anual que se causen por la terminación de la relación laboral.

2.4.2.1.1 Por FINIQUITOS

De acuerdo con el octavo párrafo siguiente a la tarifa del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, las personas físicas también se encuentran obligadas a la determinación y entero del importe de sus pagos provisionales cuando reciban ingresos por sueldos y salarios (incluyendo dentro de éstos los



obtenidos por pago de finiquitos) bajo las siguientes circunstancias:

- Cuando presten servicios personales subordinados a personas no obligadas a efectuarles la retención, siendo éstas según lo señala el último párrafo del artículo 118 de la Ley (antes 83):
- ✓ Los Organismos Internacionales (siempre que por convenio o tratado así se encuentre establecido).
- ✓ Los estados extranjeros.

El trabajador deberá determinar el monto del pago provisional de la misma forma en que están obligados a determinarlo los patrones.

Si la diferencia del impuesto a cargo del trabajador disminuida con el subsidio resulta ser menor que el crédito al salario el trabajador podrá entonces, solicitar la devolución del saldo a favor o bien, podrá compensarlo contra el impuesto sobre la renta que resulte a su cargo posteriormente.

El trabajador considerará, que bajo éstas circunstancias siempre presentará declaración anual.

2.4.2.1.2 Por INDEMNIZACIONES

Al igual que la determinación del impuesto por la obtención de ingresos obtenidos en concepto de



finiquitos, la determinación del impuesto por los ingresos obtenidos en concepto de indemnizaciones, también deberá calcularla el trabajador de la misma manera en que se encuentra obligado a determinarla el patrón.

2.4.2.2 Impuesto Anual

La determinación del Impuesto anual también quedará a cargo del trabajador, siempre y cuando, su situación, se encuadre en ciertos supuestos.

Fundamento de la obligación

El trabajador también se encuentra obligado a efectuar la determinación de su impuesto anual y enterarlo a través de declaración cuando atendiendo a las disposiciones señaladas dentro del artículo 117 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (antes 82), en su situación se presente cuando menos en alguna de las suposiciones siguientes:

- a) Obtenga ingresos acumulables diferentes a los ingresos por salarios y en general por la prestación de servicios personales subordinados.
- b) Comunique mediante escrito al patrón, que presentará su declaración del ejercicio. Esta comunicación deberá hacerse a más tardar el día 31 de diciembre del año de que se trate.



- c) Deje de prestar servicios personales subordinados al patrón a más tardar el 31 de diciembre del año de que se trate o cuando al mismo 31 de diciembre preste servicios a dos o más patrones.

Al respecto, el art. 94 del RLISR señala que bajo esta situación el trabajador podrá no estar obligado a la presentación de su declaración anual siempre y cuando cumpla los siguientes requisitos:

- Que el total de los ingresos obtenidos por el trabajador provengan exclusivamente de la prestación de servicios personales subordinados en el país.
- Que los ingresos obtenidos no excedan el límite señalado para las situaciones en las que el trabajador no está obligado a la presentación de declaración anual.
- Que sus ingresos no los haya obtenido de la prestación simultánea de servicios a dos o más patrones.

- d) Perciba salarios por servicios personales subordinados de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o de personas no obligadas a efectuar las retenciones señaladas en el artículo 113 de la LISR.



e) Perciba ingresos superiores a determinado importe por concepto de salarios o servicios personales subordinados.

(El monto del importe de este tope es el mismo que está señalado para el caso en que los patrones no están obligados a determinar el impuesto anual)

Procedimiento para la determinación del impuesto

La mecánica para efectuar la determinación del impuesto anual que deberá seguir el trabajador, es la misma que sigue el patrón con las siguientes diferencias:

1. Si el trabajador cambia su residencia durante un año de calendario a otro país, no tendrá derecho a presentar declaración anual, debiendo considerar entonces, sus pagos provisionales como definitivos.
2. Deberá efectuar la determinación su impuesto anual, incluyendo además de los ingresos gravables por sueldos y salario, los ingresos acumulables que perciba por la realización de otras actividades.
3. No deberá incluir en el cálculo de su impuesto anual, los ingresos obtenidos por los que ya anteriormente hubiese pagado impuesto definitivo.



4. Podrán hacer deducibles los siguientes gastos:

➤ **Honorarios médicos y dentales y gastos hospitalarios**

Considerando exclusivamente los estrictamente indispensables por concepto de medicinas que se incluyan en las facturas que expidan los hospitales, honorarios a enfermeras, análisis y estudios clínicos y compra o alquiler de aparatos para el restablecimiento o rehabilitación del paciente y prótesis.

No podrán hacerse deducibles las medicinas adquiridas en farmacias, ni el pago de las cuotas por seguros médicos, a instituciones públicas o privadas.

➤ **Gastos funerarios.**

Solo podrá deducirse el equivalente a un salario mínimo anual del área geográfica del trabajador.

Los honorarios médicos, dentales, hospitalarios y funerarios, serán deducibles cuando se eroguen para:

- ✓ El (la) esposo (a) o concubino (a) del trabajador
- ✓ Los ascendientes y descendientes en línea recta, del trabajador, cuando dichas personas no hubieren percibido ingresos en el año de calendario anterior, en cantidad igual o superior a un salario mínimo general de su área geográfica elevado al año.



➤ **Donativos.**

Estos no deberán ser onerosos ni remunerativos; esto es, que no se otorguen imponiendo algún gravamen a cambio de los servicios recibidos.

➤ **Transporte escolar.**

Este, deberá ser destinado a los descendientes en línea recta y únicamente será deducible en aquellas situaciones en las que la escuela de que se trate, obligue a todo el alumnado al pago del servicio.

Dentro de la nueva Ley del Impuesto sobre la Renta, las deducciones autorizadas se encuentran comprendidas en el artículo 176 y éstas son las siguientes:

Artículo 176.

"Las personas físicas residentes en el país que obtengan ingresos de los señalados en este Título, para calcular su impuesto anual, podrán hacer, además de las deducciones autorizadas en cada Capítulo de esta Ley que les correspondan, las siguientes deducciones personales:

I. Los pagos por honorarios médicos y dentales, así como los gastos hospitalarios, efectuados por el



contribuyente para sí, para su cónyuge o para la persona con quien viva en concubinato y para sus ascendientes o descendientes en línea recta, siempre que dichas personas no perciban durante el año de calendario ingresos en cantidad igual o superior a la que resulte de calcular el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

II. Los gastos de funerales en la parte en que no excedan del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, efectuados para las personas señaladas en la fracción que antecede.

III. Los donativos no onerosos ni remunerativos, que satisfagan los requisitos previstos en esta Ley y en las reglas generales que para el efecto establezca el Servicio de Administración Tributaria y que se otorguen en los siguientes casos:

- a) A la Federación, a las entidades federativas o a los municipios, así como a sus organismos descentralizados que tributen conforme al Título III de la presente Ley.*
- b) A las entidades a las que se refiere el artículo 96 de esta Ley.*
- c) A las entidades a que se refieren los artículos 95, fracción XIX y 97 de esta Ley.*



d) A las personas morales a las que se refieren las fracciones VI, X, XI y XX del artículo 95 de esta Ley y que cumplan con los requisitos establecidos en las fracciones II, III, IV y V del artículo 97 de la misma.

e) A las asociaciones y sociedades civiles que otorguen becas y cumplan con los requisitos del artículo 98 de esta Ley.

f) A programas de escuela empresa.

El Servicio de Administración Tributaria publicará en el **Diario Oficial de la Federación** los datos de las instituciones a que se refieren los incisos b), c), d) y e) de esta fracción que reúnan los requisitos antes señalados.

Tratándose de donativos otorgados a instituciones de enseñanza serán deducibles siempre que sean establecimientos públicos o de propiedad de particulares que tengan autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios en los términos de la Ley General de Educación, se destinen a la adquisición de bienes de inversión, a la investigación científica o desarrollo de tecnología, así como a gastos de administración hasta por el monto, en este último caso, que señale el Reglamento de esta Ley; se trate de donaciones no onerosas ni remunerativas, conforme a las reglas generales que al efecto determine la Secretaría de Educación Pública, y dichas instituciones



no hayan distribuido remanentes a sus socios o integrantes en los últimos cinco años.

...

- I. *Los gastos destinados a la transportación escolar de los descendientes en línea recta cuando ésta sea obligatoria en los términos de las disposiciones legales del área donde la escuela se encuentre ubicada o cuando para todos los alumnos se incluya dicho gasto en la colegiatura. Para estos efectos, se deberá separar en el comprobante el monto que corresponda por concepto de transportación escolar."*

Ahora bien, tanto el patrón como el trabajador deberán de tener presente que solamente podrá optar por presentar su declaración el trabajador que perciba ingresos exclusivamente por la prestación de un servicio personal subordinado y que no esté obligado a la presentación de dicha declaración anual cuando en la misma derive un saldo a favor

Procedimiento alternativo para la Determinación del impuesto mediante lo establecido a través la regla 3.14.3 de la Resolución Miscelánea Fiscal

Otro aspecto importante para la determinación del impuesto causado por la terminación de la relación laboral, consiste en considerar lo siguiente:



Dentro de la resolución publicada el día 30 de mayo de 2002 en las reglas 3.14.3 y 3.14.4, se ofrece la alternativa de efectuar las retenciones provisionales y anuales respectivamente, utilizando las tarifas y mecánica publicadas para el ejercicio 1991 y actualizadas al momento de su aplicación.



2.5 IMPORTANCIA DE LAS RETENCIONES

Otro aspecto de relevante importancia en la determinación y entero del impuesto resultante de la terminación de las relaciones laborales por parte del patrón, surge como consecuencia de las particularidades que le son aplicables específicamente a las retenciones.

2.5.1 La responsabilidad Solidaria

Una razón fundamental que soporta la importancia del cumplimiento de la obligación de efectuar el cálculo, retención y entero de las contribuciones derivadas de la terminación una relación laboral se basa en el contenido del artículo 26 del Código Fiscal de la Federación, el cual indica que:

Son responsables solidarios con los contribuyentes:

- I. Los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes, hasta por el monto de dichas contribuciones.*
- II. Las personas que estén obligadas a efectuar pagos provisionales por cuenta del contribuyente, hasta por el monto de estos pagos.*



El patrón es el responsable del entero de las contribuciones a cargo de sus trabajadores, cuando las mismas se originan de la prestación de servicios personales subordinados debido a que es él, quien ejerce el control sobre los ingresos del trabajador, a través del pago de sus salarios. Esto implica que el patrón sea el principal obligado en cuanto al entero de las contribuciones.

La responsabilidad solidaria incluye también, los accesorios de las contribuciones, excepto las multas, no obstante, la sanción constituida mediante multa, si podrá imponerse al patrón por actos u omisiones por él mismo cometidos.

2.5.2. La obligación de enterar, a pesar de no retener

En el artículo 6º., fracción II, segundo párrafo, se encuentra establecido lo siguiente:

En el caso de las contribuciones que se deben pagar mediante retención, aún cuando quien deba efectuarla no retenga o no haga pago de la contraprestación relativa, el retenedor estará obligado a enterar una cantidad equivalente a la que debió haber retenido.

Del mencionado artículo, se deriva la gran importancia que a las retenciones deberá prestar el



patrón, debido a que como claramente se indica: independientemente de que la contraprestación se pague y la retención correspondiente a la misma se realice; la contribución deberá ser enterada al fisco.

2.5.3 No enterar: agravante y defraudación

El Código fiscal de la Federación también indica en la fracción III de su artículo 75 que se considera como agravante, omitir el entero de las contribuciones que hallan sido retenidas a los contribuyentes. Lo anterior indica, que si el patrón habiendo cumplido la obligación de realizar la retención a los trabajadores, no efectúa el entero correspondiente, la omisión se torna todavía más delicada.

Más aún, la omisión del entero de las retenciones ya efectuadas es considerada dentro del artículo 108 del Código Fiscal de la Federación como defraudación fiscal, cuando omita el entero de las contribuciones retenidas.

2.5.4 Las multas

Cuando el patrón este obligado a retener y enterar el impuesto de sus trabajadores por el ingreso obtenido por la terminación de la relación laboral, deberá de considerar que el no cumplir con dicha obligación o hacerlo fuera del plazo establecido para ello traerá como consecuencia la obligación del el pago de multas.



El monto de la multa a que se hará acreedor el patrón que retenga y no entere las contribuciones a cargo de sus trabajadores, según lo señala el inciso c) del artículo 77 del Código Fiscal de la federación será de entre un 50% y un 75% del importe de las contribuciones retenidas y no enteradas.

Cuando las autoridades fiscales que con motivo de sus facultades de comprobación, determinen la omisión parcial o total del pago de contribuciones retenidas otorgarán al infractor el beneficio de reducir las multas procedentes de dicha infracción al 100% previo cumplimiento de una serie de requisitos establecidos dentro del artículo 70-A del Código Fiscal de la Federación.

No obstante, dentro de dicho beneficio, no se encuentran incluidas las omisiones por el pago de contribuciones retenidas. Es por ello entonces, que en las situaciones en las que el patrón no entere las contribuciones retenidas a sus trabajadores, las multas ocasionadas por incurrir en dicha infracción deberán de ser cubiertas en su totalidad. Esto es, la condonación del pago de multas debido al no entero de contribuciones retenidas, no es aplicable.

Las multas no serán impuestas por las autoridades cuando las obligaciones fiscales sean cumplidas fuera de los plazos establecidos para ello de manera espontánea.



2.5.5. Requisito para su deducibilidad

El artículo 31 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, señala que para poder proceder a realizar las deducciones que por concepto de erogaciones por remuneraciones cubiertas a los trabajadores subordinados se hayan efectuado será necesario cumplir con las obligaciones en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros.

Justificada queda entonces, la razón por la cual, será de trascendental importancia, tener pleno conocimiento acerca de los procedimientos a través de los cuales se logra el correcto procedimiento para la retención que deba efectuarse a los trabajadores, evitando con ello, futuras dificultades.

2.5.5.1 La constancia de retenciones

Otra de las obligaciones vinculada con la terminación de la relación laboral que deberá cumplir el patrón, es la de expedir a los trabajadores que les hubieren prestado servicios personales subordinados una constancia de las remuneraciones cubiertas y las retenciones efectuadas con motivo del pago de sueldos y salario, finiquitos y liquidaciones

Así mismo, el trabajador para dar cumplimiento a la obligación que señala el art. 117 de la LISR en su fracción II, también deberá de solicitar esta constancia



y proporcionarla a su nuevo empleador dentro del mes siguiente a la fecha de su contratación o bien entregarla al patrón que efectuará el calculo anual.

Las constancias expedidas por otros patrones que el trabajador presente a su nuevo patrón, deberán ser originales, de ellas, el nuevo patrón obtendrá una copia, misma que conservará para regresar el original al trabajador.

El trabajador no deberá solicitar la constancia al empleador que efectúe el cálculo del impuesto anual.

La constancia de remuneraciones cubiertas y retenciones efectuadas es la que se establece en el art. 118 fracción III de la ley del ISR, y es un documento en el que el patrón manifestará los datos referentes a la entrega de importes entregados a sus trabajadores por concepto de la prestación de servicios personales subordinados y por el término de los mismos así como las retenciones que de los mismos deba hacer.

2.5.5.1.1 La expedición

La fecha límite para la entrega de las constancias es:

- En pagos por sueldos y salarios.- El día 31 de enero del año siguiente a aquel en que se hallan efectuado los pagos por sueldos y salarios, y las retenciones que a los mismos se hallan determinado.



- En pagos por retiros.- Dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación.

Características de las constancias.

- Deberá de expedirse en el formato oficial 37. No obstante el día 12 de abril de 2002 fue publicado el formato 37-B, debido a la obligación de incluir en la determinación de la proporción del subsidio las Cuotas de Seguridad social. Por ello entonces, la forma 37-B que aplica únicamente para el ejercicio 2001 se presenta mediante anexo al presente trabajo.
- Es de libre impresión. Esto quiere decir, que el patrón podrá utilizar sus propios recursos para la elaboración de las mismas. Sujetándose para ello únicamente a los requisitos que la misma deba de contener.
- Tamaño carta (21.6 x 27.9 cms) en color de impresión negro con el fondo blanco.
- Deberá de expedirse por duplicado.

Cabe destacar, que las mencionadas constancias no se expiden por ejercicio fiscal sino por año de calendario, esto es, independientemente de que el ejercicio fiscal del patrón no sea de un año de calendario efectivo, la constancia si deberá de ser



expedida por las percepciones obtenidas del día primero de enero al día 31 de diciembre

1. Datos del contribuyente a quien se le expide la constancia.

Se anotará el nombre completo y sin abreviaciones del trabajador, su RFC otorgada por la SHCP a 13 posiciones y además su clave de CURP otorgada por la secretaría de gobernación.

2. Ingresos por Salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

Renglón A.- Ingresos por salarios y en general por la prestación de servicios personales subordinados.- Se anotará el importe total de las remuneraciones pagadas al trabajador en el año, incluyendo prestaciones en efectivo, bienes y/o servicios (excepto el crédito al salario), sin descontar los ingresos exentos.

Renglón B.- Ingresos en servicio.

Renglón C.- Total de ingresos.

Se anotará la suma de las cantidades indicadas en los renglones A y B.

Renglón D.- Total de ingresos exentos.- Incluyendo las exenciones por pagos de aguinaldo, tiempo extra, PTU, y otros conceptos exentos.



Renglón E.- Proporción de subsidio y porcentaje de subsidio acreditable.- Se anotará tanto la proporción de subsidio, como el porcentaje de subsidio acreditable.

Renglón F.- Proporción de subsidio de 1991.- Cuando se opte por aplicar la tarifa, tabla y mecánica de 1991, se indicará la proporción de subsidio aplicable conforme a dicha opción, proporcionando adicionalmente la información solicitada en el renglón E.

Renglón G.- Este importe será el que resulte de disminuir al subsidio determinado conforme a la tarifa del art. 178 de la ley, el monto del subsidio no acreditable.

Renglón H.- Monto del subsidio no acreditable.- En este renglón se anotará el producto resultante de multiplicar la proporción de subsidio no acreditable, por el importe obtenido con base en la tabla del art. 178. También será correcto anotar la sumatoria de los subsidios no acreditables determinados mensualmente (proporción de subsidio no acreditable por el importe obtenido con base en la tabla del art. 114), cuando la constancia se expida por períodos inferiores a un año.

Renglón I.- Impuesto acreditable retenido.- Se anotará el monto del impuesto sobre la renta efectivamente retenido al trabajador durante el ejercicio.



Renglón J.- Monto del impuesto que se exenta por ingresos en servicios.- Proporcionar la información cuando se aplique la exención prevista por la Ley de Ingresos de la Federación a este tipo de impuesto

Renglón K.- Cantidad que el empleador pagó por cuenta del contribuyente por ingresos en servicios.-

Renglón L.- Crédito al salario pagado en efectivo.- Se anotará el efectivamente pagado al trabajador durante el ejercicio.

3. Ingresos por jubilaciones, pensiones o haberes de retiro recibidos en parcialidades.

Renglón M.- Monto diario percibido.- Se anotará la cuota diaria pagada por éstos conceptos.

Renglón N.- Monto diario exento.- Se anotará el monto equivalente a nueve días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador.

Renglón O.- Ingreso gravado.- Se anotará la diferencia del importe asentado en el renglón M, menos el importe asentado en el renglón N.

Renglón P.- Ingreso acumulable.- Se anotará la cantidad que resulte de multiplicar el ingreso gravado asentado en el renglón O, por el número de días a que corresponda el pago.



Renglón Q.- Impuesto retenido por jubilaciones.- Impuesto efectivamente retenido exclusivamente por pagos por estos conceptos.

4. Ingresos por Primas de antigüedad, retiros, indemnizaciones u otros pagos por separación.

Renglón R.- Monto total pagado.- Total del pago por estos conceptos.

Renglón S.- Ingreso exento.- Monto resultante de multiplicar 90 días de SMG, por el número de años por los que el trabajador prestó sus servicios. Toda fracción mayor a 6 meses se considera un año completo.

Renglón T.- Ingreso gravado.- Es la diferencia de la cantidad asentada en el renglón R, menos el importe escrito del renglón S.

Renglón U.- Último sueldo mensual ordinario.- Se considerará el último sueldo mensual que tenía el trabajador antes de su separación.

Renglón V.- Ingreso acumulable.- Se considerará la cantidad que resulte de restar al ingreso gravado (Renglón T) el último sueldo mensual ordinario (Renglón U), siempre que el primero sea mayor.

Renglón W.- Impuesto retenido y enterado.
Se asentará el ISR efectivamente retenido a los ingresos pagados por estos conceptos.



5. Datos del retenedor.

La recomendación en el llenado de este recuadro atiende a insertar completos los datos de identidad del empleador, no debiendo presentar abreviaturas, y vigilando que la persona señalada como su representante legal, efectivamente posea legalmente dicha calidad, y sea quien firma la constancia de la retención.

6. Firmas.

Por último, es necesario plasmar las firmas del retenedor y del contribuyente, mismas que deben constar en el espacio destinado para ello para evitar posibles contingencias.

Las contribuciones deberán de ser determinadas con base en las leyes que en el momento de que las mismas se causen, estén vigentes, pero debiendo de considerar las normas sobre procedimiento que se expidan posteriormente.

2.5.5.1.2 La solicitud

También es obligación del patrón solicitar la constancia de percepciones y retenciones a los trabajadores que contrate dentro del mes siguiente al de su contratación



2.5.5.2 Multa por la omisión de la no expedición de constancias.

Relacionada con las obligaciones de los patrones de expedir constancias de retenciones, también se encuentra como infracciones las siguientes:

- No expedirlas
- Expedirlas a requerimiento de las autoridades
- No cumplir con los requisitos que para su expedición, señalen las autoridades.
- Expedirlas fuera de los plazos señalados por las autoridades.
- Expedirlas incompletas, con errores o en forma distinta a la señalada por las autoridades

Debido a ello, el patrón deberá de proporcionar a sus trabajadores la constancia por las retenciones efectuadas como consecuencia de las percepciones obtenidas por la terminación de una relación laboral para no ser sanciona con las multas derivadas por su omisión.



2.6 IMPUESTO POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL

Otra de las contribuciones concerniente a la terminación de la relación laboral es el impuesto local, las leyes que contemplan a esta contribución son las siguientes:

2.6.1 Leyes que lo contemplan

- Código Financiero del Distrito Federal
- Código Financiero del Edo. de México y Municipios

Como bien es evidente, la primera es aplicable dentro del Distrito Federal y la segunda es aplicable dentro del Estado de México y los municipios que comprenden al mismo. Pero entre los códigos mencionados existen algunas diferencias para la determinación del impuesto causado, mismas que se irán mencionando a lo largo del procedimiento para la determinación del mismo.

2.6.2 Características esenciales

La siguiente tabla, muestra los elementos más importantes en cuanto a la determinación del impuesto al trabajo personal subordinado, enfocados especialmente hacia la terminación de la relación laboral.



	Código Financiero del Distrito Federal	Código Financiero del Edo. de México y municipios
1 Denominación	Impuesto sobre nóminas	Impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal
2 Obligados al Pago del Impuesto	Personas físicas y morales que realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado	Personas físicas o morales que realicen pagos en efectivo o en especie o por concepto de remuneraciones al trabajo personal
3 Conceptos Relacionados Con la terminación De la relación Laboral gravados	Sueldos y salarios Tiempo extraordinario Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos Compensaciones Gratificaciones y aguinaldo Primas de antigüedad Indemnización por despido o terminación de la relación laboral	Sueldos y salarios Tiempo extraordinario Premios, primas, bonos, Estímulos e incentivos Compensaciones Gratificaciones y aguinaldo Primas de antigüedad Indemnización por despido o terminación de la relación laboral
4 Conceptos Relacionados con la terminación de la relación labora exentos	Jubilaciones, pensiones haberes de retiro, pensiones vitalicias u otras formas de retiro	Indemnizaciones por Riesgos o enfermedades profesionales, pensiones, jubilaciones y gastos funerarios
5 Requisitos de las exenciones	Estar registradas en la contabilidad del patrón	
6 Tasa	2% sobre las erogaciones	2.5% sobre los pagos
7 Forma de Pago	Mediante declaración	Mediante declaración
8 Plazo	A más tardar día 15 del mes posterior a la erogación	A más tardar día 17 del Mes posterior a la erogación



2.6.3 Características generales

- ✓ Los pagos efectuados en las declaraciones se consideran definitivos
- ✓ Su pago extemporáneo causará recargos
- ✓ Está permitido presentar declaraciones complementarias
- ✓ Por el pago de lo indebido podrá solicitarse devolución
- ✓ El impuesto se causa en el lugar donde el pago sea efectuado al trabajador sin importar el domicilio del patrón
- ✓ El impuesto podrá causarse en una o varias entidades, debiendo efectuar su pago en la que el mismo se ocasione

La mayoría de los Estados de la república, contemplan el impuesto al trabajo personal subordinado, aplicando para ello, diversas tasas que varían de acuerdo a las leyes respectivas.

Es importante, que al término de la relación laboral, los pagos que se efectúen al trabajador como consecuencia de ello, se contemplen para el pago de esta contribución, ya que como se ha visto, las mismas son base gravable para su determinación.



3. ASPECTO CONTABLE DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

El aspecto contable respecto al tema de la terminación de las relaciones laborales, es otro factor esencial que se deberá de tener siempre presente a fin de mantener el adecuado control de las operaciones que deban afectarse dentro del sistema contable.

3.1 REGISTRO CONTABLE DE FINIQUITOS

Para llevar a cabo el registro contable de los finiquitos deberán tomarse en consideración los siguientes aspectos:

Las vacaciones, la prima vacacional, el aguinaldo, la prima de antigüedad, las gratificaciones y otros conceptos integrantes del finiquito se contabilizan en la mayoría de los casos, directamente al gasto, o bien, pueden realizarse provisiones mensuales a cuenta de la erogación, considerando para ello, el área dentro de la cual se desempeñó el trabajador. Básicamente, los departamentos más comunes son el departamento de ventas y el departamento de administración, así entonces si el trabajador se desempeñó dentro del departamento de ventas, la erogación afectará específicamente al rubro de gastos de venta, pero si el trabajador se desempeñó dentro del departamento de administración, entonces la erogación deberá de afectar al rubro de gastos de administración.



Por cada concepto integrante del finiquito, se debe tener un registro en particular, esto es, se deberá abrir una cuenta para el aguinaldo, una cuenta para las vacaciones, etc., además, si por el concepto integrante del finiquito existe una parte gravada y una parte exenta, el mismo, deberá ser subdividido en gasto gravado y gasto exento.

Por razones de seguridad, lo más aconsejable es que el importe del finiquito sea entregado al trabajador mediante cheque.

En aquellos casos en los que el trabajador se niegue o no esté de acuerdo con el importe por el cual se pretenda finiquitar la relación laboral, no aceptando por ello el cheque con el que se pretenda efectuar el pago, el importe deberá quedar registrado como pendiente de pago durante todo un año o bien, hasta que se resuelve la situación.

3.2 REGISTRO CONTABLE DE INDEMNIZACIONES

Las indemnizaciones son un rubro de mayor carga económica para el patrón, por lo que, éstas repercuten de una manera más significativa.

Así entonces, en el caso de las indemnizaciones, el procedimiento a seguir para su contabilización difiere totalmente del procedimiento seguido para la contabilización de los finiquitos.



3.3 EL BOLETÍN D-3 DE LOS PCGA

En cuanto a la terminación de las relaciones laborales, existe un Boletín aplicable a ella.

3.3.1 Características

1. Vigencia:

El boletín D-3 se encuentra vigente a partir del 1 de enero de 1993

2. Contenido:

Este boletín establece las normas de contabilidad que deben aplicarse a las obligaciones laborales en cuanto a los planes que sean implantados para los retiros formales e informales. Basándose para ello en la cuantificación del costo del retiro y la generación del pasivo del mismo.

3. Objetivos:

Los objetivos que persigue el boletín D3, se refieren básicamente a establecer:

- a) Las bases para cuantificar el monto del pasivo por obligaciones laborales.
- b) Las bases para cuantificar el costo neto del periodo de las obligaciones laborales y las



reducciones o extinciones anticipadas de obligaciones cuando ocurran.

- c) Las reglas de reconocimiento y revelación

3.3.2 Elementos

Remuneraciones directas.- Son las obtenidas en concepto de finiquito

Remuneraciones indirectas.- Son las obtenidas en concepto de indemnización

Formales.- Se establecen en los contratos

Informales.- Se establecen por costumbre

Entre los planes de pensiones más conocidos se encuentran:

- a) Primas de antigüedad
- b) Pensiones por jubilación, invalidez, viudez y orfandad
- c) Otros beneficios posteriores al retiro

Así entonces, para cualquier plan de retiro que pretendan establecer los patrones, deberán poner en marcha lo establecido en el boletín D-4.



4. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL

El desarrollo del presente tema de seguridad social, se basa exclusivamente en la Ley del Seguro Social y en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

El presente capítulo tiene como propósito fundamental, indicar las obligaciones que el patrón deberá cumplir y mencionar aquellas de las que queda liberado ante tales Institutos, por causa de la terminación de la relación laboral, así como los derechos que subsisten a favor del trabajador.

4.1 ASPECTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social es el beneficio a favor del trabajador traducido en bienes del tipo material, social o económico y se refleja en un ingreso o en el ahorro de algún gasto que forzosamente hubiese debido cubrir el trabajador.

La Ley del Seguro Social expone los objetivos de la seguridad social en su artículo 2do. de la siguiente manera:

La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales



necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

El artículo 4to. Señala la función del seguro social conforme a lo siguiente:

El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.

Respecto a la Ley del INFONAVIT, la seguridad social se concreta (según lo señala su artículo 3º.) al cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas;
 - b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones; y
 - c) El pago de pasivos adquiridos por los conceptos anteriores;



- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

4.2 PRESENTACIÓN DEL AVISO DE BAJA

Así como al inicio de toda relación laboral el patrón adquiere la obligación de inscribir a todos sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, también al momento de su término, deberá presentar el aviso de baja correspondiente conforme a lo siguiente:

a) Plazos

Ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, de acuerdo con lo señalado dentro del artículo 15 de la Ley del Seguro Social, esto es, dentro de un plazo que no sea superior a 5 días hábiles, los cuales se contarán a partir de la fecha en que se inicie o dé por terminada la relación laboral.

Ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, conforme al artículo 29 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y el plazo será el mismo que se establece para la inscripción o aviso de baja ante el Instituto Mexicano del Seguro social, según lo señala el artículo 31.



b) Formatos

El Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto Nacional de la Vivienda para los trabajadores, en un esfuerzo conjunto encaminado a lograr la máxima simplificación de los trámites que los patrones deben efectuar ante ellos, han establecido para la presentación de los avisos de baja de los trabajadores ante los dos mencionados institutos los mismos formatos que se presentarán una sola vez ante el IMSS, siendo válidos para los dos Institutos los siguientes formatos:

➤ **AFIL-04**

(Aviso de baja del trabajador o asegurado). Es el formato en papel que se adquiere gratuita y directamente en el IMSS.

➤ **Dispositivos Magnéticos.**

El IMSS emitió un programa llamado DISPMAG, que tiene como finalidad principal alcanzar el máximo beneficio que de los medios de cómputo los patrones pueden obtener; logrando de esta forma la reducción y sencillez de los trámites administrativos que los patrones deben realizar ante el Instituto.

Así, los avisos de baja de los trabajadores serán presentados en discos de 3 1/2 pulgadas (alta



densidad) con un listado de los mismos que será sellado por el Instituto y posteriormente el mismo Instituto entregará al patrón un listado de los movimientos que hallan sido aceptados y otro listado de aquellos que hallan sido rechazados conjunto con las causas por las que los mismos no hallan sido aceptados.

El programa de captura lo provee al patrón el Instituto Mexicano del Seguro Social gratuitamente.

➤ **A través del programa SUA**

La presentación del aviso de baja a través del programa de cómputo denominado Sistema Único de Autodeterminación (SUA) permite la presentación de movimientos afiliatorios y tiene las siguientes finalidades:

- ✓ Disminuir las complicaciones que enfrentan los patrones, debido al excesivo papeleo para la presentación de avisos afiliatorios.
- ✓ Lograr la simplificación de los trámites necesarios para la presentación de movimientos afiliatorios ante el IMSS.
- ✓ Evitar los elevados costos administrativos que las empresas deben asumir para la presentación de avisos.



El patrón generará mediante el programa SUA los avisos de baja que deba presentar ante el Instituto, mismos que guardará en un disco que entregará al Instituto. Inmediatamente después, solicitará al sistema el reporte de los movimientos generados; por último el patrón deberá presentar en el área de afiliación de la subdelegación del IMSS correspondiente a su domicilio, los discos generados por el SUA los cuales irán etiquetados con la siguiente información:

- ✓ Nombre, denominación o razón social del patrón
- ✓ Número de registro patronal
- ✓ Tipo de movimiento (BAJA)
- ✓ Fecha de presentación

c) Baja de trabajadores incapacitados

Durante los períodos en que el Instituto Mexicano del Seguro Social emita las incapacidades de los trabajadores que considere que se encuentren imposibilitados para el trabajo, el patrón no podrá presentar aviso de baja de los mismos, en tanto no se informe al patrón de la terminación de la incapacidad.

En el caso de que el Instituto acepte este aviso, el mismo no será válido y el patrón deberá presentarlo nuevamente cuando dicha baja sea procedente.



d) Baja oficiosa

Cabe mencionar que el artículo 251 de la Ley del Seguro Social señala como una de las facultades y atribuciones del Instituto, efectuar la baja oficiosa de los asegurados, cuando desaparezca el supuesto que dio origen al aseguramiento, en aquellas situaciones en las que el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar el aviso de baja respectivo.

Avisos de baja extemporáneos

La presentación de los avisos extemporáneos ante el IMSS y ante el INFONAVIT se basarán en lo siguiente:

Continuación de las obligaciones monetarias

El patrón, en los casos en que no informe al Instituto la baja del trabajador dentro del plazo estipulado para ello, seguirá estando obligado a cubrir las cuotas obrero-patronales al IMSS y las aportaciones a su cargo al INFONAVIT hasta que el aviso de baja sea presentado, tal y como lo señalan los artículos 31 de la LSS y el artículo 29 de la Ley del INFONAVIT. Ahora bien, el hecho de que el aviso de baja sea presentado fuera del plazo establecido para ello, pero con la fecha de baja correcta, es decir, el trabajador dejó de laborar para la empresa el día 1 del mes, y la baja es presentada el día 15, pero con fecha de baja 1 no



significa que el Instituto deba aceptar como fecha de baja la establecida en el formato ya que la presentación de avisos extemporáneos surtirán efectos a partir del día en que se presenten. El patrón deberá de cumplir con el pago de cuotas por la diferencia entre el plazo en que debió de presentar la baja y el día en que la presente efectivamente.

Solicitud de devolución

Si el trabajador comienza a prestar sus servicios para otro patrón, y el patrón anterior siguió cubriendo cuotas al Instituto por no haber presentado en tiempo el aviso de baja; por las cuotas que hallan sido cubiertas indebidamente, se podrá solicitar su devolución.

La devolución de las cuotas cubiertas al IMSS indebidamente, solo abarcan las pagada por la empresa, no así, las que se retienen a los trabajadores. Este mecanismo es legalmente válido ya que únicamente en el caso de que se demuestre fehacientemente al Instituto que el patrón fue quien realizó el pago íntegro de las cuotas obreras sin haber efectuado retención al trabajador, considerando esto como una prestación otorgada al trabajador o como en el caso de los trabajadores con salario mínimo, a quienes no se les efectúa retención alguna cubriendo la cuota de conformidad con el artículo 45 del Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social.



No obstante, el derecho del trabajador de exigir la devolución de las cuotas obreras, no deberá verse afectado, siempre y cuando sea solicitado dentro de los cinco años siguientes a su entero, tal y como lo señala el artículo 299 de la Ley del Seguro Social.

Sanciones

El patrón no se hace acreedor a ninguna sanción por no presentar en el plazo que el IMSS señale el aviso de baja de sus trabajadores. Esto es lógico, debido a que el patrón no está ocasionando con ello ningún tipo de perjuicio ni al trabajador ni al propio Instituto, sino por el contrario, es el mismo patrón quien sufrirá el daño

A diferencia del INFONAVIT, el reglamento para la imposición de multas si señala dentro de su artículo 6º. fracción VIII como una infracción la no presentación de los avisos de baja de los trabajadores o bien, presentarlos fuera del término señalado para ello.

La multa que sanciona a la mencionada infracción se indica en el artículo 19, inciso d) y será un monto de doscientos cincuenta y uno a trescientas veces el SMG vigente en el DF, al día de la imposición de la multa.

El pago de la multa que como sanción se halla impuesto al patrón, no lo libera de dar cumplimiento a la obligación omitida.



La referida multa no será aplicable cuando el cumplimiento de la obligación sea espontáneo.

4.3 AUSENTISMOS

Los ausentismos presentados ante el IMSS y ante el INFONAVIT se contemplan de la siguiente manera:

Por períodos menores a 8 días.

Independientemente de que los días de inasistencia sean continuos o interrumpidos, pero el salario no se pague precisamente por hasta 7 días en un mes, el patrón solamente estará obligado a cubrir las cuotas en el seguro de enfermedades y maternidad.

Por períodos mayores a 7 días.

El patrón podrá presentar el aviso de baja del trabajador, y quedará liberado del pago de cuotas al seguro social y aportaciones al INFONAVIT.

Inasistencias amparadas con certificados de incapacidad.

Cuando el Instituto halla emitido para el trabajador certificados de incapacidad, entonces el patrón, únicamente estará obligado a pagar las cuotas en el ramo de retiro. Y las aportaciones a su cargo ante el INFONAVIT.



4.4 CESE DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL PATRÓN EN LA AMORTIZACIÓN DE CRÉDITOS OBTENIDOS DEL INFONAVIT.

La responsabilidad solidaria de los patrones ante la amortización de los créditos que los trabajadores hallan obtenido del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, dejará de existir a partir de que el aviso de baja sea presentado ante el Instituto

4.5 TRATAMIENTO DE CRÉDITO INFONAVIT ANTE LA TERMINACIÓN DE RELACIÓN LABORAL

A manera de una última asistencia al trabajador, será correcto instruirle respecto a lo que con el crédito que le halla sido otorgado por el INFONAVIT, sucederá después de terminada su relación laboral.

Los puntos a indicar serán los siguientes:

Cuando el trabajador deje de percibir ingresos por la prestación de servicios personales independientes, le serán concedidas por el INFONAVIT prórrogas para la continuación de la amortización de su crédito, bajo las siguientes condiciones:

- El trabajador deberá presentar solicitud ante el Instituto dentro de un plazo de un mes siguiente a la fecha en que halla dejado de percibir ingresos salariales.



A falta de esta solicitud el trabajador estará obligado a efectuar directamente los pagos de su crédito, hasta en tanto reanude su relación laboral, dando aviso al Instituto de esta última situación.

Las prórrogas no serán mayores a doce meses cada una y en su conjunto no excederán veinticuatro meses; terminarán anticipadamente cuando el trabajador inicie una nueva relación laboral.

El trabajador acreditado realizará los pagos de su crédito conforme a un régimen especial de amortización cuando se encuentre bajo alguna de las siguientes circunstancias:

- ✓ Pierda su relación laboral y no tramite a tiempo la prórroga a que tiene derecho o no la utilice.
- ✓ Venza su prórroga y aún no esté sujeto a una relación laboral.
- ✓ Cuando sea un trabajador jubilado o pensionado.
- ✓ Cuando ya no reciba ingresos por sueldos y salarios.

Dicha aportación se hará mensualmente, directamente al Instituto y el monto será igual al descontado por su patrón en el último bimestre de su relación laboral, pero este importe no podrá ser inferior al 1% del salario mínimo del lugar de que se trate.



Los créditos que reciban los trabajadores se encuentran cubiertos por un seguro bajo los siguientes supuestos:

- ✓ incapacidad total permanente o muerte,
- ✓ incapacidad parcial permanente del 50% o más
- ✓ invalidez definitiva

Este seguro liberará al trabajador o a sus beneficiarios de los gravámenes o limitaciones de dominio derivados de esos créditos.

El cargo de este seguro quedará a cargo del Instituto.

Continuación Voluntaria

El INFONAVIT, prevé para aquellos trabajadores que dejen de estar sujetos a una relación laboral y para las personas jubiladas, la posibilidad de continuar sujeto a las prestaciones que otorga, a través de la continuación voluntaria.

Las personas que podrán optar por la citada continuación son las siguientes:

- ✓ Trabajadores que tengan 50 años cumplidos o más de edad
- ✓ Dejen de estar sujetos a una relación laboral



- ✓ Los patrones para los que hubiese trabajado, hallan efectuado aportaciones a su favor

(o bien, podrán optar por solicitar la entrega de sus depósitos)

4.6 PENSIONES QUE OTORGA EL IMSS

El IMSS tiene establecido un esquema de pensiones para los trabajadores que estén inscritos al mismo y que serán otorgadas previo cumplimiento a ciertos requisitos.

Definición de Pensión.

Para efectos del seguro social las pensiones son las rentas económicas mensuales temporales o perpetuas que el Instituto cubre a los trabajadores o a los beneficiarios de éstos cuando sucede alguno de los riesgos que el mismo protege.

Pensiones que cubre el Instituto

Las pensiones que el Instituto cubre a los trabajadores asegurados o a sus beneficiarios son en los siguientes seguros:

- ✓ Riesgos de Trabajo
- ✓ Invalidez y Vida
- ✓ Retiro, Cesantía en edad Avanzada y Vejez.



Y las pensiones otorgadas son las siguientes:

- ✓ Incapacidad Permanente Parcial o Total
- ✓ Invalidez
- ✓ Retiro
- ✓ Vejez
- ✓ Cesantía en Edad Avanzada

Y las derivadas de la muerte del asegurado que son:

- ✓ Viudez
- ✓ Orfandad
- ✓ Ascendientes

Cuando el patrón ingrese a sus trabajadores a cualquier tipo de seguro en el que se les proteja contra los riesgos de trabajo a los que se encuentren sujetos, quedará entonces relevado de las obligaciones a que la Ley Federal del Trabajo le impone en dichas circunstancias.

Ahora bien, el patrón deberá de tener especial cuidado con los trabajadores que por disposición del Instituto les halla sido indicado algún tratamiento de rehabilitación debido a lo siguiente:

De la misma manera que la Ley Federal del Trabajo que exime al patrón de las obligaciones por consecuencia de un riesgo de trabajo que debe de asumir ante el trabajador cuando las mismas las cubra



algún seguro contratado para tal finalidad; se desprende que al momento en que el patrón desposea al trabajador de dicho seguro y éste se encuentre en algún tratamiento de rehabilitación, los gastos que por consecuencia de ello surjan deberán de ser cubiertos por aquél. Así pues, el instituto después de haber estado expidiendo los certificados de incapacidad para el trabajo, podrá dar de alta al trabajador, con lo que éste podrá seguir desempeñando su labor, pero debiendo quedar sujeto a algún tratamiento de rehabilitación para su completa recuperación, con ello entonces, el patrón podrá en cualquier momento darlo de baja ante el Instituto, pero seguirá persistiendo la obligación de continuar con la rehabilitación del trabajador.

El Instituto, en un término de cincuenta y dos semanas estará obligado a prestar atención médica al trabajador, concluido dicho plazo, deberá de determinar si el trabajador se encuentra habilitado ya para seguir laborando, o declarar la incapacidad permanente o parcial que corresponda. Si la atención médica o la rehabilitación siguen siendo necesarias, el Instituto seguirá proporcionándolas al trabajador.

4.7 CONTINUACIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJADOR ANTE EL IMSS

A partir de que el aviso de baja del trabajador es presentado por el patrón ante el Instituto, aquél no



pierde automáticamente todos sus derechos, sino que en base a las "semanas de cotización" reconocidas por el Instituto, subsistirán algunos de ellos.

QUE SON LAS SEMANAS DE COTIZACIÓN

Las semanas de cotización son aquellas que el Instituto señala necesarias para otorgar prestaciones y se obtienen de la siguiente manera:

Se sumará el total de días cotizados ante el instituto, el resultado así obtenido, se dividirá entre siete, si de dicha operación resultará un sobrante de cuatro días o más, se considerará como otra semana más.

- Derecho a continuar voluntariamente en el régimen obligatorio optativamente afiliado dentro de los siguientes seguros:
 - ✓ Invalidez y vida
 - ✓ Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Para ello, será requisito haber cotizado como mínimo un total de 52 semanas dentro del régimen obligatorio y presentar solicitud por escrito al Instituto.

El derecho a incorporarse al régimen voluntario se pierde después de transcurridos doce meses a partir de presentación de aviso de baja del trabajador al IMSS.



➤ Derecho a inscribirse en el seguro de salud para la familia

El trabajador tendrá derecho a inscribirse en el seguro de salud para la familia que otorga las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y gozará todos los beneficios que el mismo otorga, siempre y cuando halla cotizado como mínimo 52 semanas anteriores a la fecha del aviso de baja y solicite su inscripción al instituto dentro de los doce meses posteriores a la mencionada baja.

➤ Derecho al servicio de guardería

Cuando el trabajador sea dado de baja ante el Instituto seguirá teniendo derecho a recibir las prestaciones del seguro de guarderías dentro de las siguientes cuatro semanas posteriores a la fecha de su baja.

4.8 LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y LA LEY DEL S.A.R.

En la nueva Ley del Seguro Social vigente a partir del 1º de julio de 1997, se estableció que los trabajadores afiliados al IMSS tiene la posibilidad de obtener diferentes pensiones bajo ciertos supuestos que se consideran para cada ramo de seguro. Estas son otorgadas por Riesgos de Trabajo, Invalidez y Vida y Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.



Los supuestos que involucran a la terminación de la relación laboral se describen a continuación:

Existen dos tipos de retiros que son los parciales y los totales.

➤ **Retiros parciales**

1. Ayuda por desempleo. Aplica cuando el trabajador se encuentre desempleado:

- ✓ Se podrá retirar el monto que resulte menor entre el equivalente a 75 días del Salario Base de Cotización de las últimas 250 semanas cotizadas y el 10% del saldo de la subcuenta de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, a partir del 46 día natural.
- ✓ El derecho a este retiro será sólo cada 5 años.

Para obtener este retiro parcial, el trabajador deberá:

1. Solicitar al IMSS la certificación de baja.
2. Solicitar por escrito a la administradora que opere su cuenta individual, la entrega de dichos recursos, mediante la presentación de una solicitud de disposición de recursos y la resolución o certificación del IMSS mencionado en el punto anterior.



3. La Afore notifica a la Empresa Operadora sobre la solicitud de retiro. La Empresa Operadora certifica el retiro y notifica a la Afore, la cual procede a entregarle un cheque por el monto correspondiente dentro de un plazo de 15 días contados a partir de la presentación de la solicitud.

➤ **Retiros Totales**

Se pueden realizar por los siguientes supuestos:

1. Cesantía en edad avanzada: Tener cotizadas 1250 semanas ante el IMSS y haber cumplido 60 años.
2. Vejez: Tener cotizadas 1250 semanas ante el IMSS y haber cumplido 65 años.

Modalidades de pensión

✓ **Renta vitalicia.**

Es una opción es a través de un contrato que se celebra con una compañía de seguros de su elección, quien le pagará mensualmente y mientras viva el pensionado, una pensión que se ajustará anualmente.

✓ **Retiros programados.**

En este caso, la Afore continúa administrando la cuenta individual del trabajador, pagándole



mensualmente una pensión con cargo al saldo de su cuenta individual hasta que se agote dicho monto. Para ello se tomará en cuenta el estimado de vida de los pensionados y los rendimientos previsibles de su saldo. Si se agota el saldo en la cuenta y el trabajador cumplió con los requisitos para pensión, el Gobierno Federal le garantiza una pensión mínima.

El procedimiento para obtener una renta vitalicia por RCV es:

1. Solicitar al IMSS la resolución definitiva de pensión; una vez que la haya obtenido el trabajador o sus beneficiarios podrá (n) iniciar el procedimiento para la disposición de los recursos de la cuenta individual, para ser utilizados en la contratación de los seguros de renta vitalicia y/o de sobrevivencia.
2. El trabajador deberá acudir ante la Administradora que opere los recursos de su cuenta individual, solicitando la disposición de los mismos, mediante la presentación de una solicitud de transferencia de recursos que su Afore deberá poner a su disposición en cualquiera de sus oficinas.
3. El trabajador deberá también presentar original y copia simple de los siguientes documentos:

✓ Resolución emitida por el IMSS.



- ✓ Documento de oferta de la compañía de seguros de su elección, donde se acredite la elección de un seguro de renta vitalicia y/o de sobrevivencia.
 - ✓ Identificación oficial, que puede ser credencial del IFE, pasaporte, cédula profesional, cartilla del Servicio Militar Nacional; si es extranjero, deberá presentar carta migratoria.
4. En caso de recibir, el trabajador o sus beneficiarios, una resolución de negativa de pensión, por Invalidez y Vida, por Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, tendrá derecho a disponer de manera total de los recursos de la subcuenta de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, y de vivienda 97.

El procedimiento para realizar un retiro total de recursos para cubrir una renta vitalicia derivada del seguro de Invalidez y Vida o riesgos de trabajo comienza cuando el trabajador llena una solicitud de pensión ante el IMSS, en donde se revisa el cumplimiento de los requisitos legales.

El trabajador o los beneficiarios reciben un documento de "elegibilidad de aseguradora", el cual le permitirá elegir la aseguradora de su preferencia con base en el análisis de las ofertas que le hagan. Al elegir, el trabajador entregará la resolución emitida por el IMSS, el contrato celebrado con la compañía de



seguros de su elección, el cual considere un seguro de renta vitalicia y/o de sobrevivencia y la identificación oficial: credencial del IFE, pasaporte, cédula profesional, cartilla del Servicio Militar Nacional; si es extranjero, deberá presentar carta migratoria en original y copia simple, con lo cual el IMSS comienza el trámite para liquidar la renta vitalicia con la aseguradora seleccionada.

El IMSS solicita a la Afore y al INFONAVIT, los recursos de RCV y vivienda 97 para que éstos le envíen dichos recursos. En este último procedimiento, el IMSS requiere validar a través de la Empresa Operadora de la Base de Datos Nacional del SAR la liquidación de los recursos de la cuenta individual administrada por la Afore.

En caso de necesitar recursos para completar el monto constitutivo de la renta vitalicia, el Gobierno Federal los cubre a través del IMSS. Una vez hecha y confirmada la transferencia de recursos a la aseguradora, esta entrega la póliza y el primer pago al trabajador.



5. ASPECTO ADMINISTRATIVO DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

5.1 CUESTIONARIO AL TRABAJADOR

En el aspecto administrativo es importante obtener datos acerca de las causas y consecuencias de las bajas de los trabajadores que se originen a nivel organización. Debido a que la rotación de personal pudiera estar originando una gran diversidad de conflictos que pudieran repercutir en otros aspectos.

Con la finalidad de obtener información acerca de los elementos que influyen en la terminación de las relaciones laborales, es conveniente recabar datos de los trabajadores que den por terminada su relación laboral. De los datos así obtenidos, deberán extraerse los elementos que requieren especial atención, con el objetivo de analizar las situaciones dentro de las que se pueda aportar alguna mejora.

Una forma sencilla de llevar a cabo esto, puede ser mediante un breve cuestionario en el que concisamente se resuma información importante y que sea factible de ser respondida verídicamente.

5.2 CIERRE DEL EXPEDIENTE

El expediente del trabajador con el que se ha dado por concluida la relación laboral deberá ser conservado



en buen estado principalmente a consecuencia de verificaciones del IMSS o INFONAVIT, así entonces, se deberá tener especial precaución de que el expediente se encuentre debidamente integrado al término de la relación laboral.



CASOS PRÁCTICOS

PLANTEAMIENTO

Determinación del monto que por concepto de indemnización y prestaciones devengadas que corresponde pagar a un trabajador que fue despedido injustificadamente y demanda su reinstalación ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

DATOS

Generales

Lugar de ubicación del centro de labores	Estado de México
Zona geográfica que corresponde	"A"
Salario mínimo general del área "A"	\$40.35
Días del año	365.00

Del trabajador

Nombre	Adrián Cárdenas Echeverría
Tiempo de contrato	Tiempo indefinido
Fecha de ingreso	7 de junio de 1998
Fecha de despido	28 de octubre de 2000
Años	2.00
Días	143.00
* Días para aguinaldo	301.00
** Días para vacaciones	140.00
*** Días para prima de antigüedad	140.00
Salario mensual	\$6,300.00
Días que corresponde otorgar para vacaciones	10.00
Prima Vacacional	0.25
Días que corresponde otorgar para aguinaldo	15.00
Salarios devengados no pagados	\$1,470.00

* el computo de los días para aguinaldo empieza desde el 1o. de enero

** el computo de los días para vacaciones empieza desde el 8 de junio

*** el computo de los días para prima vacacional empieza desde el 8 de junio

DESARROLLO

1. Determinación de la cuota diaria

	Salario mensual	\$6,300.00
entre	Días del mes	<u>30.00</u>
igual	Cuota diaria	<u>\$210.00</u>

2. Determinación de las prestaciones devengadas (finiquito).

a) Cálculo de la parte proporcional de aguinaldo

	Cuota diaria	\$210.00
por	Días de aguinaldo correspondientes	<u>15.00</u>
igual	Aguinaldo anual	\$3,150.00
entre	Días del año	<u>365.00</u>
igual	Proporción de aguinaldo	8.6301
por	Días laborados para aguinaldo	<u>301.00</u>
igual	Parte proporcional de aguinaldo	<u>\$2,597.67</u>

b) Cálculo de la parte proporcional de vacaciones

	Días para vacaciones correspondientes	10.00
por	Salario diario	<u>210.00</u>
igual	Importe total de vacaciones	2,100.00
entre	Días del año	<u>365.00</u>
igual	Proporción de vacaciones	5.75
por	Días laborados para vacaciones	<u>140.00</u>
igual	Parte proporcional de vacaciones	<u>805.48</u>

c) Cálculo de la parte proporcional de prima vacacional

	Parte proporcional de vacaciones	805.48
por	Porcentaje de prima vacacional	<u>0.25</u>
igual	Parte proporcional de prima vacacional	<u>201.37</u>

d) Determinación del monto del finiquito

	Salarios devengados y no pagados	1,470.00
más	Parte proporcional de aguinaldo	2,597.67
más	Parte proporcional de vacaciones	805.48
más	Parte proporcional de prima vacacional	201.37
igual	Total de finiquito	<u>5,074.52</u>

3. Determinación del monto de la prima de antigüedad

a) Cálculo del salario base para el cálculo de la prima de antigüedad

Cuota Diaria	Mayor que	Doble del salario mínimo general vigente (zona A)	Salario base del cálculo
210.00	>	80.70	80.70

b) Cálculo de la prima de antigüedad por los años completos

	Días de salario para prima de antigüedad	12.00
por	Años completos de servicio	2.00
igual	Total de días de salario	<u>24.00</u>
por	Salario base	80.70
igual	Importe de prima de antigüedad por años compl.	<u>1,936.80</u>

c) Cálculo de la prima de antigüedad proporcional por el último año

	Días de salario para prima de antigüedad	12.00
por	Salario base	80.70
igual	Importe de prima de antigüedad por año laborado	<u>968.40</u>
entre	Días del año	<u>365.00</u>
igual	Proporción de prima de antigüedad	2.65
por	Días laborados para proporción de prima de ant.	140.00
igual	Importe proporcional de prima de antigüedad	<u>371.44</u>

d) Monto total de la prima de antigüedad

	Importe de prima de antigüedad por años compl.	1,936.80
más	Importe proporcional de prima de antigüedad	<u>371.44</u>
igual	Monto total de la prima de antigüedad	<u><u>2,308.24</u></u>

4. Determinación del salario base para el pago de la indemnización

a) Cálculo de la parte proporcional diaria de aguinaldo

	Cuota diaria	210.00
por	Días de aguinaldo	<u>15.00</u>
igual	Aguinaldo anual	<u>3,150.00</u>
entre	Días del año	<u>365.00</u>
igual	Parte proporcional diaria de aguinaldo	<u><u>8.63</u></u>

c) Cálculo de la parte proporcional diaria de prima vacacional

	Días de vacaciones	10.00
por	Cuota diaria	<u>210.00</u>
igual	Importe total de vacaciones	<u>2,100.00</u>
por	Porcentaje de la prima vacacional pactada	<u>0.25</u>
igual	Importe de prima vacacional	<u>525.00</u>
entre	Días del año	<u>365.00</u>
igual	Parte proporcional diaria de prima vacacional	<u><u>1.44</u></u>

d) Determinación del salario base de la indemnización

	Cuota diaria	210.00
más	Parte proporcional diaria de aguinaldo	8.63
más	Parte proporcional diaria de prima vacacional	<u>1.44</u>
igual	Salario base de la indemnización	<u><u>220.07</u></u>

5. Determinación de los 20 días de salario por indemnización

a) Importe de indemnización por años completos de servicio.

	Salario base de indemnización	220.07
por	Días de salario por cada año de servicios	20.00
igual	Indemnización por un año de servicios	<u>4,401.37</u>
por	Años completos de servicios prestados	2.00
igual	Importe de indemnización por dos años de servicios	<u>8,802.74</u>

b) Importe de la parte proporcional de los 20 días por año proporcionales

	Indemnización por un año de servicios	4,401.37
entre	Días del año	365.00
igual	Importe de indemnización diaria	12.06
por	Días laborados para prima de antigüedad	140.00
	Importe de la parte proporcional de indemnización	<u>1,688.20</u>
igual	por el último año	

c) Importe total de la indemnización por concepto de 20 días por año

	Importe de indemnización por dos años de servicio	8,802.74
más	Importe de la parte proporcional de indemnización	1,688.20
igual	Importe total de indemnización	<u>10,490.94</u>

6. Determinación del importe de tres meses de salario

	Salario base de indemnización	220.07
por	Días	90.00
igual	Importe de la indemnización de los tres meses	<u>19,806.16</u>

7. Determinación del importe de indemnización y finiquito

	Monto del finiquito	5,074.52
más	Monto total de la prima de antigüedad	2,308.24
más	Importe de indemnización por 2 años	10,490.94
más	Importe de indemnización de 3 meses de salario	<u>19,806.16</u>
igual	Importe de indemnización y finiquito	<u><u>37,679.86</u></u>

6.2 Determinación del Impuesto Anual en pagos por separación

	Trabaj. 1	Trabaj. 2	Trabaj. 3
Sueldo mensual ordinario	1,033.50	18,000.00	31,005.00
Total de ingresos gravables anuales (sin pagos por separación)	12,160.85	211,800.00	364,825.50
Salarios ordinarios pagados durante el año	3,131.51	-	20,495.73
PTU gravada	1,033.50	18,000.00	31,005.00
Vacaciones, bono de productividad, y premios por puntualidad y asistencia	-	5,944.58	13,831.91
Aguinaldo y prima vacacional gravados	-	-	-
Fondo de ahorro	-	4,083.75	4,083.75
Prestaciones de previsión social gravadas	-	-	-
Total de ingresos gravables anuales por la prestación de servicios personales subordinados	16,325.86	239,828.33	434,241.89
Impuesto anual a cargo (antes de impuesto de pagos por separación)	0.00	56,089.08	118,427.24

Antigüedad

	Trabaj. 1	Trabaj. 2	Trabaj. 3
Prima de antigüedad	9,921.60	826.80	7,441.20
Gratificación especial por separación	3,100.50	7,500.00	93,015.00
Indemnización por despido injustificado	13,022.10	8,326.80	186,030.00
Indemnización por despido (20 días por año)	37,206.00	3,100.50	27,904.50
Ingresos totales por separación	0.00	5,226.30	258,581.70
Ingresos exentos	N/A	18,000.00	31,005.00
Ingresos base para ISR	-	-	-
último salario mensual ordinario	-	-	-
Ingreso base para el cálculo del impuesto disminuido con el último sueldo mensual ordinario	-	0.00	227,576.70

Luego:	Ingresos por salarios sujetos al pago del impuesto anual (distintos de los pagos por separación)	<u>239,828.33</u>	<u>434,241.89</u>
más	Importe total de percepciones por separación, cuando son inferiores al último sueldo mensual ordinario	5,226.30	
más	Último salario ordinario del trabajador (que corresponde a la parte acumulable de los pagos por separación)	<u>245,054.63</u>	<u>31,005.00</u>
igual	Ingresos base para el cálculo del impuesto (art. 112 fr. I LISR)		<u>465,246.89</u>

Determinación del impuesto anual, según fracción I del art. 112 de la LISR

menos	Ingresos base para el cálculo del impuesto (art. 112, fr. I de la LISR)	245,054.63	465,246.89
igual	Límite inferior	<u>182,909.31</u>	<u>182,909.31</u>
por	Excedente del límite inferior	62,145.32	282,337.58
igual	% aplicable sobre el excedente del límite inferior	34.00%	34.00%
más	Impuesto marginal	21,129.41	95,994.78
igual	Cuota fija	<u>46,036.65</u>	<u>46,036.65</u>
	Impuesto según tarifa art. 177 de la LISR	<u>67,166.06</u>	<u>142,031.43</u>

Tabla del artículo 178 de la LISR

menos	Sueldo mensual	245,054.63	465,246.89
igual	Límite inferior de la tabla del artículo 178	<u>182,909.31</u>	<u>438,981.57</u>
por	Excedente del límite inferior	62,145.32	26,265.32
	% aplicable sobre el excedente del límite inferior según tarifa del art. 177	34.00%	34.00%
igual	Impuesto marginal para efectos del subsidio	<u>21,129.41</u>	<u>8,930.21</u>
por	% de subsidio sobre impuesto marginal	30.00%	0.00%
igual	Subsidio sobre impuesto marginal	6,338.82	0.00
más	Cuota fija	<u>19,975.05</u>	<u>38,483.31</u>
igual	Subsidio total	26,313.87	38,483.31
menos	Subsidio no acreditable	<u>18,419.70</u>	<u>26,938.31</u>
igual	Subsidio acreditable	<u>7,894.17</u>	<u>11,545.00</u>

Donde:	Subsidio total	26,313.87	38,483.31
por	Proporción de subsidio no acreditable	0.70	0.70
igual	subsidio no acreditable	<u>18,419.71</u>	<u>26,938.32</u>

Impuesto correspondiente a ingresos gravables en términos del art. 112, fr. I

menos	Impuesto según tarifa del artículo 177	67,166.06	142,031.43
menos	Subsidio acreditable según tabla del artículo 178	7,894.17	11,545.00
igual	Crédito al salario	1565.79	1565.79
	ISR correspondiente, según art. 112 fr. I	<u>57,706.10</u>	<u>128,920.64</u>

Determinación de la tasa aplicable a las percepciones por separación disminuidas con el importe del último salario mensual ordinario (art. 112 fr. II de la LISR)

entre	Impuesto correspondiente al salario anual adicionado con el último salario mensual ordinario (que corresponde a la parte acumulable)	N/A	128,920.64
igual	Salario anual, adicionado con el último sueldo mensual ordinario (que corresponde a la parte acumulable de los pagos por separac).		
Por	Cociente		
igual	Tasa del ISR determinada conforme al último párrafo del art. 112		<u>27.71%</u>

Luego:

Determinación del ISR correspondiente a la parte no acumulable correspondiente a los pagos por separación

por	Ingresos por separación base del impuesto, disminuido con el último salario mensual ordinario	227,576.70	
igual	Tasa del ISR determinada con base en el último párrafo del art. 112	<u>27.71%</u>	
	Impuesto correspondiente a la parte no acumulada de los pagos por sep.		<u>63,061.50</u>

Resumen	Impuesto correspondiente al salario anual adicionado con el importe total de pagos por separación, cuando éstos son inferiores al último salario mensual ordinario	57706.09	
	Impuesto correspondiente al salario anual adicionado con el último salario mensual ordinario (correspondiente a los pagos por separación)		128,920.63
menos	Impuesto correspondiente a salarios anuales, sin considerar pagos por separación	<u>56,089.08</u>	<u>118,427.24</u>
igual	Impuesto correspondiente a pagos por separación, cuando éstos son inferiores al último salario mensual ordinario	1,617.01	
	Impuesto correspondiente a la parte acumulado de los pagos por separación		<u>10,493.39</u>

Entonces: Impuesto anual por ingresos del Título IV, Capítulo I de la LISR

más	Impuesto correspondiente a salarios anuales, sin pagos por separ.	0.00	56,089.08	118,427.24
	Impuesto correspondiente a pagos por separación, cuando son inf. al último sueldo mensual ordinario	N/A	1,617.01	
más	Impuesto correspondiente a la parte acumulada de pagos por sep.			10,493.39
igual	Impuesto correspondiente a la parte no acumulada de pagos por s.	N/A	N/A	<u>63,061.50</u>
	Impuesto anual por ingresos del Título IV, Capítulo I de la LISR	0.00	<u>57,706.09</u>	<u>191,982.13</u>

6.3 Comparativo de Retención según Ley y según tablas 1991

Retención en términos de la Ley

Art. 113

	Base gravable	231,712.08
menos	Límite inferior	206,608.58
igual	excedente del límite inferior	25,103.50
por	% para aplicarse s/ excedente	0.40
igual	impuesto marginal	10,041.40
más	cuota fija	71,523.15
igual	impuesto según art. 80	81,564.55

Art. 114

	Impuesto marginal	10,041.40
por	% de subsidio s/impuesto marginal	0.00
igual	subsidio s/impuesto marginal	0.00
más	cuota fija	3,727.71
igual	subsidio total	3,727.71
menos	subsidio no acreditable	931.93
igual	subsidio acreditable	2,795.78

Art. 115

	impuesto según art. 80	81,564.55
menos	subsidio acreditable	2,795.78
menos	crédito al salario	151.67
igual	Retención	78,617.10

Retención con tablas 1991 actualizadas

Art. 113

	Ingreso gravado	231,712.08
menos	límite inferior	206,608.58
igual	excedente	25,103.50
por	% para aplicarse s/excedente	0.40
igual	impuesto marginal	10,041.40
más	cuota fija	71,554.85
igual	impuesto según art. 113	81,596.25

Art. 114

	Impuesto marginal	10,041.40
por	% de subsidio s/impuesto marginal	0.00
igual	subsidio para impuesto marginal	0.00
más	cuota fija	71,554.85
por	% de subsidio s/cuota fija	0.01
igual	subsidio para cuota fija	522.35
por	proporción de subsidio acreditable	0.875
igual	subsidio acreditable según 114	457.06
	impuesto según art. 113	81,596.25
menos	subsidio acreditable según 114	457.06
igual	impuesto después de acreditamiento	81,139.19
menos	Crédito al salario	151.67
igual	Retención	80,987.52

Del la citada comparación entre la determinación del impuesto utilizando las tablas y tarifa de Ley y las actualizadas del ejercicio 1991 se desprende que por procedimiento 91 resulta un impuesto mayor. No obstante, en ingresos inferiores el impuesto tiende a resultar menor.



7. CONCLUSIONES

La conclusión del presente trabajo, se enfoca principalmente en lo siguiente:

Las decisiones referentes al retiro de los trabajadores deberán siempre orientarse al beneficio mutuo tanto del trabajador como del patrón, adoptando para ello, todas las perspectivas posibles, observadas siempre desde los aspectos laborales, fiscales y administrativos.

Elegir la opción más adecuada en la medida de lo posible, origina para la empresa una imagen positiva, que a su vez causa seguridad y confianza entre los empleados.

Así pues, la inversión en la capacitación del personal involucrado en el procedimiento que se lleva a cabo para dar por terminadas las relaciones laborales, la carga administrativa para elegir la opción que mayormente beneficie al trabajador y una buena negociación, reflejarán siempre beneficios para la empresa:



Bibliografía

- Cavazos Flores, Baltasar y otros. Hacia un nuevo derecho laboral. Editorial Trillas. Tercera edición. México DF. 1997. 456 Págs.
- Cervantes Nieto, Héctor. Consejos prácticos sobre el contrato individual de Trabajo. Ediciones fiscales ISEF. Tercera Reimpresión. México DF. 2000. 114 Págs.
- Anderson, Jonathan. Redacción de tesis y trabajos escolares. Editorial Diana. 6ª. Edición. México.
- Principios de contabilidad generalmente aceptados. Instituto Mexicano de Contadores Públicos A.C. Federación de Colegio de Profesionistas. 16ª edición. México 2001. Boletín D3.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Sista. México 2001.
- Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista. México 2001.
- Ley del Impuesto sobre la Renta. Instituto Mexicano de Expansión Fiscal S.C. México 2001.
- Ley del Seguro Social y sus reglamentos. Ediciones Fiscales ISEF. México 2001.



- Ley del INFONAVIT y sus reglamentos. Ediciones Fiscales ISEF. México. 2001.
- Código Fiscal de la Federación, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2001
- Reglamento del Código Fiscal de la Federación. Ediciones Fiscales ISEF. México 2001.
- Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la renta. Instituto Mexicano de Expansión Fiscal SC. México 2001.

**Anexo 1****Salarios Mínimos Generales****2001**

Zona A	Zona B	Zona C
40.35	37.95	35.85

2002

Zona A	Zona B	Zona C
40.35	37.95	35.85

**Anexo 2****Tablas y Tarifas****PRIMER SEMESTRE 2001****Artículo 80 (Impuesto)**

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE EXCEDENTE LIMITE INF.
0.01	423.15	0.00	0.03
423.16	3,591.60	12.69	0.10
3,591.61	6,311.92	329.53	0.17
6,311.93	7,337.33	792.00	0.25
7,337.34	8,784.78	1,048.35	0.32
8,784.79	17,717.65	1,511.53	0.33
17,717.66	51,652.14	4,459.38	0.34
51,652.15	154,956.41	15,997.09	0.35
154,956.42	206,608.57	52,153.60	0.375
206,608.58	999,999.99	71,523.15	0.40

Artículo 80-A (Subsidio)

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE IMPUESTO MARGINAL
0.01	423.15	0.00	0.50
423.16	3,591.60	6.34	0.50
3,591.61	6,311.92	164.77	0.50
6,311.93	7,337.33	395.97	0.50
7,337.34	8,784.78	524.17	0.50
8,784.79	17,717.65	755.75	0.40
17,717.66	27,925.45	1,934.91	0.30
27,925.46	35,435.28	2,976.10	0.20
35,435.29	42,522.27	3,486.78	0.10
42,522.28	999,999.99	3,727.71	0.00



Artículo 80-B (Crédito al Salario)		
LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CREDITO AL SALARIO MENSUAL
0.01	1,508.97	347.19
1,508.98	2,221.86	347.04
2,221.87	2,263.41	347.04
2,263.42	2,962.43	346.86
2,962.44	3,017.90	335.04
3,017.91	3,229.17	326.24
3,229.18	3,792.70	326.24
3,792.71	4,023.88	302.17
4,023.89	4,551.26	277.12
4,551.27	5,309.83	251.33
5,309.84	6,068.35	216.28
6,068.36	6,297.34	185.62
6,297.35	999,999.99	151.67

**SEGUNDO SEMESTRE
2001****Artículo 80 (Impuesto)**

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE EXCEDENTE LIMITE INF.
0.01	435.72	0.00	0.03
435.73	3,698.27	13.07	0.10
3,698.28	6,499.38	339.32	0.17
6,499.39	7,555.25	815.52	0.25
7,555.26	9,045.69	1,079.49	0.32
9,045.70	18,243.86	1,556.42	0.33
18,243.87	53,186.21	4,591.82	0.34
53,186.22	159,558.62	16,472.20	0.35
159,558.63	212,744.84	53,702.56	0.375
212,744.85	99,999,999.0	73,647.39	0.40
	0		

Artículo 80-A (Subsidio)

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE IMPUESTO MARGINAL
0.01	435.72	0.00	0.50
435.73	3,698.27	6.53	0.50
3,698.28	6,499.38	169.66	0.50
6,499.39	7,555.25	407.73	0.50
7,555.26	9,045.69	539.74	0.50
9,045.70	18,243.86	778.20	0.40
18,243.87	28,754.84	1,992.38	0.30
28,754.85	36,487.71	3,064.49	0.20
36,487.72	43,785.18	3,590.34	0.10
43,785.19	9,999,999.00	3,838.42	0.00



Artículo 80-B (Crédito al Salario)

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CREDITO AL SALARIO MENSUAL
0.01	1,553.79	357.50
1,553.80	2,287.85	357.35
2,287.86	2,330.63	357.35
2,330.64	3,050.41	357.16
3,050.42	3,107.53	344.99
3,107.54	3,325.08	335.93
3,325.09	3,905.34	335.93
3,905.35	4,143.39	311.14
4,143.40	4,686.43	285.35
4,686.44	5,467.53	258.79
5,467.54	6,248.58	222.70
6,248.59	6,484.37	191.13
6,484.38	99,99,999.00	156.17



PRIMER SEMESTRE 2002

Artículo 113 (Impuesto)

	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA EXCEDENTE	% SOBRE
0.01	429.44	0	0.03
429.45	3,644.94	12.88	0.10
3,644.95	6,405.65	334.43	0.17
6,405.66	7,446.29	803.76	0.25
7,446.30	8,915.24	1,063.92	0.32
8,915.25	17,980.76	1,533.98	0.33
17,980.77	52,419.18	4,525.60	0.34
52,419.19	999,999.99	16,234.65	0.35

Artículo 114 (Subsidio)

	LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE IMPUESTO MARGINAL
0.01		429.44	0	0.50
429.45		3,644.94	6.44	0.50
3,644.95		6,405.65	167.22	0.50
6,405.66		7,446.29	401.85	0.50
7,446.30		8,915.24	531.96	0.50
8,915.25		17,980.76	766.98	0.40
17,980.77		28,340.15	1,963.65	0.30
28,340.16		999,999.99	3,020.30	0.20



Artículo 115 (Crédito al Salario)		
LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CREDITO AL SALARIO MENSUAL
0.01	1,531.38	352.35
1,531.39	2,254.86	352.2
2,254.87	2,297.02	352.2
2,297.03	3,006.42	352.01
3,006.43	3,062.72	340.02
3,062.73	3,277.13	331.09
3,277.14	3,849.02	331.09
3,849.03	4,083.64	306.66
4,083.65	4,618.85	281.24
4,618.86	5,388.68	255.06
5,388.69	6,158.47	219.49
6,158.48	6,390.86	188.38
6,390.87	999,999.99	153.92



ANUAL 2001

Artículo 141 (Impuesto)

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE EXCEDENTE
0.01	5,153.22	0.00	0.03
5,153.23	43,739.22	154.56	0.10
43,739.23	76,867.80	4,013.10	0.17
76,867.81	89,355.48	9,645.12	0.25
89,355.49	106,982.82	12,767.04	0.32
106,982.83	215,769.06	18,407.70	0.33
215,769.07	629,030.10	54,307.20	0.34
629,030.11	1,887,090.18	194,815.74	0.35
1,887,090.19	2,516,120.76	635,136.96	0.375
2,516,120.47	99,999,999.00	871,023.24	0.40

Artículo 141-A (Subsidio)

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE IMPUESTO MARGINAL
0.01	5,153.22	0.00	0.50
5,153.23	43,739.22	77.22	0.50
43,739.23	76,867.80	2,006.58	0.50
76,867.81	89,355.48	4,822.20	0.50
89,355.49	106,982.82	6,383.46	0.50
106,982.83	215,769.06	9,203.70	0.40
215,769.07	340,081.74	23,563.74	0.30
340,081.75	431,537.94	36,243.54	0.20
431,537.95	517,844.70	42,462.72	0.10
517,844.71	99,999,999.00	45,396.78	0.00



ABREVIATURAS

Art	Artículo
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CS	Crédito al Salario
DF	Distrito Federal
DOF	Diario Oficial de la Federación
IFE	Instituto Federal Electoral
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto Nacional del Fondo Nacional para la vivienda de los Trabajadores
LISR	Ley del Impuesto sobre la Renta
LFT	Ley Federal del Trabajo
PCGA	Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades



RCV	Retiro Cesantía y Vejez
RISR	Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro
SHCP	Secretaría DE Hacienda Y Crédito Público
SMG	Salarios Mínimos Generales
SUA	Sistema Único de Autodeterminación de Cuotas

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**