

Ejemplo de artículo para *Veritas*
(extensión no mayor a 7,500 caracteres, gráficos incluidos)

<Crédito>

L.C. y M.B.A. Cristina Zoé Gómez Benavides

Socia y directora general de GL Working

zgomez@garridolicona.com

<Título> atractivo, que despierte el interés del lector, que sea concreto y que tenga concordancia con el contenido

Nómina: pagos por separación de los trabajadores

<Introducción> ¿qué tema se abordará? (máximo un párrafo).

Uno de los procesos más sensibles en la administración de recursos humanos es la desvinculación de los colaboradores, es decir, la terminación o separación laboral; este proceso debe estar ligado al procedimiento de retroalimentación de la manera más transparente para sustentar la baja; sin embargo, el cumplimiento de las obligaciones en materia laboral, de seguridad social y fiscal, así como impuestos estatales, resulta fundamental para evitar problemas a futuro con las autoridades o conflictos innecesarios entre las partes.

<Desarrollo> análisis del tema y aplicación práctica (parte más importante y de mayor extensión; la redacción debe ser impersonal y con un lenguaje claro).

Es importante tener presente que los pagos por separación de los trabajadores corresponden a la terminación laboral de acuerdo con la Ley Federal de Trabajo (LFT), entre los cuales se pueden considerar:

- Aguinaldo
- Prima vacacional
- Vacaciones
- Cualquier otro que se haya pactado al momento de su contratación

Siendo estos por separación voluntaria o despido justificado del patrón y, en el caso de una situación de despido injustificado, los conceptos que podrán ser considerados a pago son:

- Indemnizaciones conforme lo dispuesto en la LFT
- Prima de antigüedad

Si bien, cada uno de los conceptos que se desprenden del pago por separación laboral tienen un tratamiento fiscal específico conforme a lo dispuesto en el título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), para efectos de la determinación del IRS, la retención y entero del impuesto resulta una constante en temas de fiscalización actual aunada a la emisión de CFDI que soporte los pagos realizados a los trabajadores.

Al respecto, es importante no perder de vista que las contribuciones se causan conforme se realizan las situaciones jurídicas o de hecho previstas en las leyes fiscales vigentes durante el lapso en que ocurran. Mientras no exista un pago o se realice la erogación correspondiente, no se materializa la obligación de retener, enterar y, por último, expedir el CFDI de nómina.

Lo anterior resulta importante, ya que, de manera práctica se observa que incluso cuando el trabajador no haya cobrado los importes acordados (ya sea por temas operativos en los procesos de pago o que dependan específicamente del trabajador), se emite el CFDI de nómina y entonces surgen diversas cuestiones que podrían ser observadas por la autoridad fiscal en el entero del impuesto y el periodo en que debe ser considerado como una deducción autorizada, así como la acumulación del ingreso correspondiente para el empleado.

Asimismo, es necesario recordar que cuando se realicen pagos por remuneraciones y otras retenciones, la fecha de expedición y entrega del CFDI a los trabajadores (conforme a la regla 2.7.5.1 de la Resolución Miscelánea Fiscal vigente) podrá ser antes de la realización de los pagos correspondientes o dentro del plazo máximo señalado en función del número de trabajadores (o asimilados a salarios), posteriores a la realización efectiva de dichos pagos.

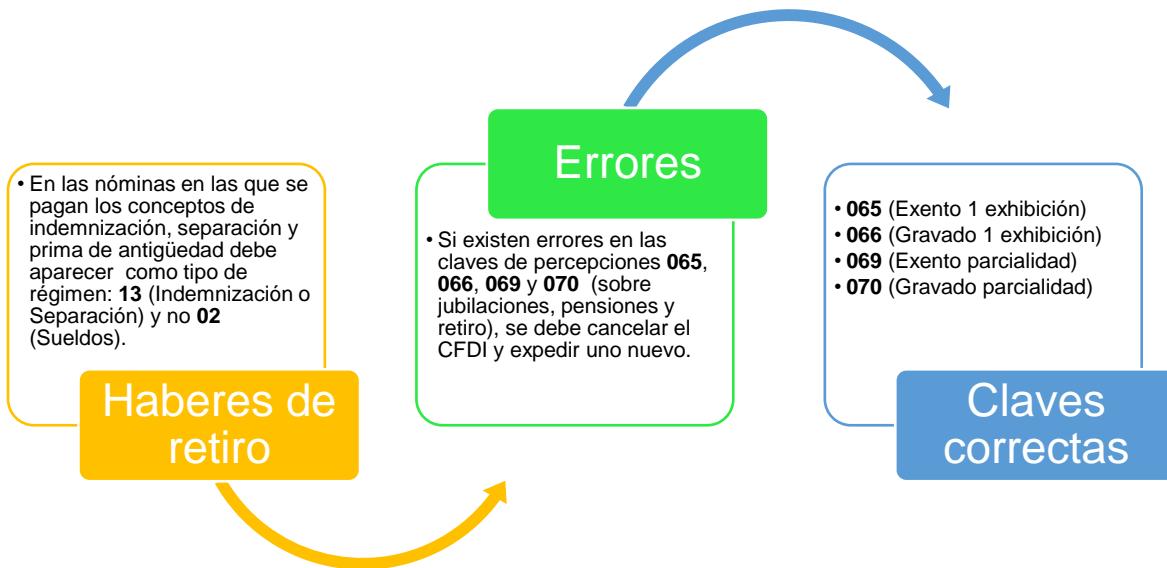
Número de trabajadores	Plazo (días hábiles)
1 a 50	3
50 a 100	5
101 a 300	7
301 a 500	9
Más de 500	11

Dicha facilidad también prevé que en caso de pagos por separación o con motivo de la ejecución de resoluciones judiciales o laudos, los contribuyentes podrán generar y remitir el CFDI (según sea el caso) a más tardar el último día hábil del mes en que se haya realizado la erogación.

En estos casos, cada CFDI se debe entregar o poner a disposición de cada receptor conforme a los plazos señalados en el primer párrafo de esta regla, considerando el cómputo de días hábiles en relación a la fecha en que se certificó el CFDI.

Siempre se debe tener en cuenta lo siguiente:

Si se incluyen esquemas, tablas o gráficas deben adjuntarse en formato editable, o bien, citar la fuente en caso de no ser de su autoría.



<Conclusiones> deben responder al objetivo que se plantea desde el título (máximo dos párrafos).

Es de suma importancia que los patrones mantengan un correcto control y monitoreo de los pagos realizados por separación, no sólo como un riesgo latente en materia laboral ante una posible demanda o incumplimiento de pago, pues no solamente es fundamental para el cumplimiento fiscal y el pago de las contribuciones a su cargo, sino también para presentar la baja de los empleados al seguro social y el pago del impuesto estatal.

También es importante que, como área de capital humano se tengan identificadas las razones por las que cada colaborador deja la organización, se identifiquen áreas de mejora que contribuyan a un mejor clima organizacional; además, recordando que la curva de contratación de una persona siempre lleva implícitos tres factores primordiales: tiempo de espera (identificación y búsqueda del talento), sobrecarga de trabajo (tiempo en el que no se cuenta con un reemplazo) y costo de capacitación inicial e inmersión en el puesto.