

EXENCION PROPORCIONAL EN PAGO DE INDEMNIZACIONES A TRABAJADORES?



La fracción XIII del artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece una exención en el Impuesto Sobre la Renta sobre los pagos que reciba una persona sujeta a una relación laboral al momento de su separación.

Señalándose una exención por el equivalente a 90 veces la UMA diaria por cada año de servicios, con lo cual surge la inquietud sobre aquellos casos en donde el trabajador ha laborado menos de un año, ya que en la misma disposición citada se aclara que toda fracción de más de 6 meses se considerará un año completo, por lo que entonces se interpreta que si el trabajador labora 6 meses o menos, entonces no aplicaría la exención o si tendría que aplicarse de manera proporcional a los meses laborados.

Antes que nada es necesario precisar que la disposición en comento no señala en ningún lado que la exención aplicará únicamente cuando el trabajador haya laborado mas de un año, o que la exención aplique cuando el trabajador haya laborado por lo menos un año, sino que simplemente establece una exención en base a un monto (90 veces la UMA diaria) por cada año de servicios, de tal forma que si la relación laboral se termina durante el primer año de servicios, entonces el monto de la exención será sólo por el equivalente a 90 veces la UMA diaria, mientras que si la relación laboral se termina durante el segundo año de servicios, entonces el monto de la exención será sólo por el equivalente a 180 veces la UMA diaria (90 veces por cada año), y así sucesivamente.

De tal manera que si la relación laboral se termina después de 5 meses de servicios, o de dos meses, por ejemplo, pues el trabajador tendrá exento de ISR la cantidad entregada como indemnización por la terminación de dicha relación laboral hasta por el equivalente a 90 veces la UMA diaria, ya que es el monto exento que la Ley del ISR establece por el primer año de servicios.

No es posible interpretar que la exención sólo aplica cuando el trabajador haya laborado por lo menos un año, y que si labora menos entonces habría que aplicar una exención proporcional al número de meses laborados, ya que en ninguna parte de la disposición en comento se señala esto.

Esto es, la aplicación proporcional de la exención no existe en dicha disposición, ya que si así fuera entonces así se señalaría, ya que es obvio que en la práctica lo más común es despedir a un trabajador en un momento intermedio y no justo cuando cumple un aniversario en la relación laboral, por lo que lo natural es que cuando se despida a un trabajador pues, por ejemplo, tenga 1 año y 3 meses de antigüedad, 5 años y 8 meses de antigüedad, etc., etc., y que difícilmente lo despedes justo al cumplir los 2 años, o los 3 años, o los 4, o los que sea.

Por lo que entonces tendría que reconocerse un cálculo proporcional de la exención según los meses de servicio, más sin embargo, esto no ocurre así, y lo más que se regula es que toda fracción de más de 6 meses se considerará un año completo.

Con lo cual se confirma que no existe un cálculo proporcional de la exención, y que por lo tanto, si el trabajador laboró, por ejemplo, 1 año y 5 meses, entonces sólo se considerará como exención el equivalente a 90 veces la UMA diaria, mismo caso a si laboró 4 meses, pero si, por ejemplo, el trabajador laboró 1 año y 8 meses, entonces se considera como exento el equivalente a 180 veces la UMA diaria, es decir, por cada período de tiempo laborado que exceda a 6 meses respecto a los años completos laborados, se va a considerar una exención por otros 90 veces la UMA diaria.

Por lo anterior, si un trabajador labora menos de un año, el importe que reciba como indemnización por la terminación de la relación laboral estará exento por el equivalente a 90 veces la UMA diaria, la cual es la exención contemplada en la fracción XIII del artículo

93 de la Ley del ISR.