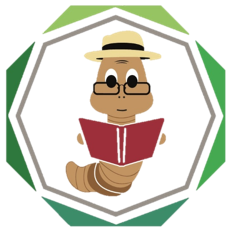
****

**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

**CARRERA DE COMPUTACIÓN**

**SEMESTRE OCTAVO PERIODO SEP. /2018 – MAR. /2019**

**LEGISLACIÓN LABORAL**

**GRUPO 3**

**TEMA:**

**DEDUCCIONES PERSONALES, DESPIDO LABORAL**

**AUTORAS:**

**JOSELIN S. LOOR VACA**

**QUINCHE N. SOLÓRZANO VERA**

**FACILITADORA:**

**LCDA. MARYURY A. ZAMORA CUSME, DR. C.**

**CALCETA, ENERO 2019**

# INTRODUCCIÓN

Dentro de la declaración anual, uno de los rubros que más buscan los contribuyentes para efectos de obtener devoluciones del SRI, son las deducciones personales, ya que estas son los gastos que los contribuyentes tienen derecho a disminuir de sus ingresos acumulables en dicha declaración. Los gastos deducibles son aplicables únicamente a los que sean por concepto de salud, educación, vivienda, alimentación y vestimenta, con un monto máximo cada uno.

En muchos casos estas pueden ser consideradas como un regalo que recibe el contribuyente, sin embargo para la deducibilidad de los gastos personales los comprobantes de venta deberán estar a nombre del contribuyente, su cónyuge o conviviente, sus hijos menores de edad o con discapacidad que no perciban ingresos gravados y que dependan del contribuyente.

El despido de los trabajadores por parte de la empresa o del patrón es consubstancial al sistema capitalista. Así como el patrón consigue la fuerza de trabajo mediante la compraventa de la misma a través del contrato de trabajo o la simple relación de trabajo, con el poseedor de aquella, también ha podido desprenderse de ella cuando ya no la requiere.

Existen diversos motivos por los que se puede producir la extinción de un contrato de trabajo, todos ellos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores que es la norma que regula los derechos y deberes del trabajador y, por ende, del empresario.

# MARCO TEÓRICO

## 2.1. DEDUCCIONES PERSONALES

Son todos aquellos gastos que realizan las personas físicas con un objetivo de protección, ya sea de la propia persona o de sus familiares más cercanos (hijos, padres, cónyuges, etc.). Estas deducciones personales se podrán hacer valer en la declaración anual, con lo cual se podrá reducir el impuesto sobre la renta, o hasta poder obtener una devolución de dicho impuesto (Sánchez, 2018).

Según González (2016) la entrega de ese formulario no es obligatoria y lo pueden llenar quienes deseen beneficiarse de una menor retención mensual de impuesto a la renta, exclusivamente para los empleados que anualmente tengan ingresos superiores a los $11.310 (Para el año 2019), o un promedio de más de $945 mensuales, incluidos en este valor la remuneración básica, sobretiempos o sobresueldos, bonificaciones y comisiones.

Los valores que se perciban anual o mensualmente como decimotercer o decimocuarto sueldos y por fondos de reserva no se tomarán en cuenta como ingresos para calcular la proyección de gastos (González, 2016).

Hasta finales del mes de enero, los trabajadores bajo relación de dependencia pueden entregar en la empresa donde laboran, el formulario con su proyección de gastos personales. Las fechas para presentar los documentos de las deducciones personales son:

* Hasta el 31 de enero del 2019: entrega del formulario de proyección de gastos personales para el periodo 2019.
* Entre el 10 y el 28 de febrero del 2019: presentación de anexo de gastos personales del 2018. Este anexo o desglose de gastos del año anterior se hace a través de la página web del SRI (El universo, 2019).

### 2.1.1. IMPORTANCIA

Según Zavala (2016) la deducción de gastos personales resulta de gran importancia y a su vez beneficiosa, debido a que es la mejor forma de pagar menos impuestos deduciendo todos aquellos gastos que el gobierno permite; tales como los gastos personales. Ya que para todas las personas naturales o asalariadas es una obligación el pagar impuestos, por lo tanto, la mejor forma de amortizar esos gastos que no se pueden evadir, es por medio de las deducciones personales.

### 2.1.2. ACTORES QUE INTERVIENEN

Los actores que intervienen en la deducción de gastos personales son el contribuyente, su cónyuge o pareja de unión de hecho, sus hijos menores de edad, con discapacidad o los de su pareja, si es que estos dependen económicamente del contribuyente, sus padres siempre que no perciban ingresos por pensiones jubilares o patronales, y si las reciben, estas no deben superar, por cada padre o madre, el valor de un salario básico unificado del trabajador en general (El Universo, 2019).

### 2.1.3. BASE LEGAL

Las deducciones personales se sustentan en la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, en el Artículo 10 de las Deducciones, donde estable que con el propósito de determinar la base imponible sujeta a este impuesto se deducirán los gastos e inversiones que se efectúen con el propósito de obtener, mantener y mejorar los ingresos de fuente ecuatoriana que no estén exentos […] (LORTI, 2017).

Y en el Reglamento para la Aplicación Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, en el artículo 34 de los Gastos Personales, donde especifica que las personas naturales podrán deducirse sus gastos personales, sin IVA ni ICE, así como los de su cónyuge o conviviente e hijos menores de edad o con discapacidad, que no perciban ingresos gravados y que dependan del contribuyente. Los gastos personales que se pueden deducir, corresponden a los realizados por concepto de: vivienda, educación, salud, alimentación y vestimenta […] (LORTI, 2017).

### 2.1.4. APLICACIÓN

Los gastos personales que se pueden deducir, corresponden a los realizados por concepto de:

**GASTOS DE VIVIENDA**

Gastos de vivienda exclusivamente los pagados por:

* Arriendo de un único inmueble usado para vivienda.
* Los intereses de préstamos hipotecarios otorgados por instituciones autorizadas, destinados a la ampliación, remodelación, restauración, adquisición o construcción, de una única vivienda.
* Impuestos prediales de un único bien inmueble en el cual habita y que sea de su propiedad (SRI, 2016).

**GASTOS DE EDUCACIÓN**

Se considerarán gastos de educación exclusivamente los pagados por:

* Matrícula y pensión en todos los niveles del sistema educativo, los cursos de actualización, seminarios de formación profesional debidamente aprobados por el Ministerio de Educación o del Trabajo cuando corresponda o por el Consejo Nacional de Educación Superior según el caso, realizados en el territorio ecuatoriano.
* Útiles y textos escolares, y materiales didácticos utilizados en la educación.
* Servicios de educación especial para personas discapacitadas.
* Servicios prestados por centros de cuidado infantil.
* Uniformes (SRI, 2016).

**GASTOS DE ALIMENTACIÓN**

Se considerarán gastos de alimentación exclusivamente:

* Compras de alimentos para consumo humano.
* Pensiones alimenticias, debidamente sustentadas en resolución judicial o actuación de la autoridad correspondiente.
* Compra de alimentos en Centros de expendio de alimentos preparados (SRI, 2016).

**GASTOS DE VESTIMENTA**

* No se considera vestimenta los accesorios, como joyas, relojes, gafas (SRI, 2016).

**GASTOS DE SALUD**

Se considerarán gastos de salud exclusivamente los pagados por:

* Honorarios de médicos y profesionales de la salud con título profesional avalado por el CONESUP.
* Servicio de salud prestados por clínicas, hospitales, laboratorios clínicos y farmacias autorizados por el Ministerio de Salud Pública.
* Medicamentos, insumos médicos, lentes y prótesis.
* Medicina prepagada y primas de seguros médicos.
* El deducible no reembolsado de la liquidación del seguro privado (SRI, 2016).

**GASTOS DE PENSIONES ALIMENTICIAS**

El Servicio de Rentas Internas detalla que en todos los rubros: vivienda, educación, salud, alimentación y vestimenta se pueden reportar “las pensiones alimenticias, debidamente sustentadas en acta de mediación o resolución judicial” (El Universo, 2019).

### 2.1.5. VALORES LÍMITES DE LAS DEDUCCIONES PERSONALES

Se puede deducir hasta un máximo de $3.675,75 en alimentación, educación, vivienda y vestimenta; y sólo en salud el valor a deducir puede llegar hasta la mitad del total de ingresos anuales de un trabajador, sin exceder los $14.703 (El Universo, 2019).

Sin embargo, si los gastos de salud son por enfermedades catastróficas, raras o huérfanas debidamente certificadas o avaladas por la autoridad sanitaria nacional competente, el tope será de $22.620 según la última reforma tributaria aprobada dentro de la Ley de Reactivación Económica (El Universo, 2019).

La deducción total por gastos personales no podrá superar el 50% del total de los ingresos gravados del contribuyente y en ningún caso será mayor al equivalente a 1.3 veces la fracción básica desgravada de Impuesto a la Renta de personas naturales (El Universo, 2019).

**VALORES PARA TRABAJADORES EN GALÁPAGOS**

Para los residentes en las islas Galápagos, los valores máximos a deducir son diferentes, debido a que para ellos se multiplica, además de 1,3 veces la fracción básica desgravada, por lo tanto su máximo deducible es de $6.604,22 en alimentación, educación, vivienda y vestimenta; y sólo en salud el valor a deducir es de $26.416,88 (El Universo, 2019).

## 2.2. DESPIDO LABORAL

El despido es la forma en la que la se finaliza la relación contractual existente entre el trabajador y la empresa. Con esta acción, el empresario o empleador destituye a un empleado, que ya no volverá a ocupar el puesto de trabajo que tenía. Sin embargo, un empresario no puede despedir a un empleado si no se posee ningún motivo justificado (Mujica, 2015).

### 2.2.1. TIPOS DE DESPIDOS

Según la justificación que se acredite por parte del empresario para la destitución de un empleado, podemos encontrar diferentes tipos de despido. Cada uno de estos posee derechos e indemnizaciones propias para cada trabajador (Valdés, 2018).

#### 2.2.1.1. DESPIDO ARBITRARIO

Este es el más común de todos, cuando un trabajador es despedido sin que la empresa haya cumplido con los requisitos legales para poder hacerlo, o simplemente saltándose toda la ley podemos hablar de despido improcedente. El despido arbitrario, de acuerdo al artículo 34 de la LPCL (Ley de productividad y competitividad laboral), se configura en dos situaciones:

1. Cuando se procede a comunicar el despido sin expresión de causa;
2. Cuando en la carta de despido se señala la causa, pero esta no es demostrada en juicio (Sumarán, 2013).

#### 2.2.1.2. DESPIDO OBJETIVO

Es aquel en el que la empresa extingue el contrato de trabajo debido a motivos indiferentes a la voluntad del empresario o del trabajador y que se recogen en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que "Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo". Normalmente, las causas más utilizadas por las empresas son las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (Valdés, 2018).

##### 2.2.1.2.1. CAUSAS DEL DESPIDO OBJETIVO

Según el Estatuto de los Trabajadores (2018) en el artículo 52 en el que se establece las causas por las que se puede producir un despido objetivo.

* Si el trabajador muestra ineptitud para el desarrollo de sus funciones laborales.
* Si el trabajador no se consigue adaptar a las modificaciones técnicas que se hayan producido en su puesto de trabajo, siempre y cuando las mencionadas variaciones sean razonables.
* Por razones de tipo económico, organizativas, técnicas o de producción.
* Por faltas de asistencia al trabajo que sean intermitentes, aunque sean justificadas.
* En el caso de contratos de duración indefinida concertados por parte de entidades sin ánimo de lucro, por insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del puesto de trabajo.

#### 2.2.1.3. DESPIDO DISCIPLINARIO

Es una extinción por incumplimiento de las obligaciones contractuales del trabajador, por tanto, se trata de incumplimiento de obligaciones laborales establecidas en el propio contrato, en el convenio colectivo, en la normativa laboral, o en normas extra laborales que tienen repercusión en la prestación de trabajo.

La empresa lo ejecuta cuando considera que el trabajador no está cumpliendo con sus funciones básicas como trabajador y no cumple con la disciplina marcada por la empresa para el puesto de trabajo. Un ejemplo podría ser el despido de un trabajador por incumplir los horarios, faltar el respeto a los compañeros, o no seguir las medidas de seguridad exigidas (Chamorro, 2016).

##### 2.2.1.3.1. CAUSAS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

Según el Estatuto de los Trabajadores (2018) las causas por las que se puede producir este despido están tasadas en la ley y no pueden ser ampliables por convenio colectivo, únicamente pueden ser detalladas. El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores dispone lo siguiente:

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

* Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
* La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
* Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
* La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
* La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
* La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
* El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

#### 2.2.1.4. DESPIDO COLECTIVO O ERE (EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO)

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 51 regula el despido colectivo, también conocido como Expediente de Regulación de Empleo de extinción, en contraposición con el expediente de regulación de empleo de suspensión. En este sentido, cuando la extinción de los contratos afecta a un número importante de trabajadores en una empresa se debe seguir el procedimiento del despido colectivo.

Los despidos colectivos suelen ser situaciones trágicas para la empresa, ya que suelen estar causados por una coyuntura económica muy complicada, en la que la única solución posible que se encuentra es la del despido de trabajadores para mejorar la situación (Estatuto Trabajadores, 2018).

Como su nombre indica, el despido colectivo hace referencia a situaciones en la que se extingue el contrato de muchas personas a la vez. El Estatuto de los trabajadores contempla que se producirá un despido colectivo cuando, en un plazo de 3 meses, afecte como mínimo.

* 10 trabajadores en empresas con menos 100 trabajadores
* 10% de los trabajadores en empresas de entre 100 y 300 trabajadores
* 30 trabajadores en las empresas con más de 300 trabajadores (Pyme, 2016).

##### 2.2.1.4.1. CAUSAS DE DESPIDO COLECTIVO

Por parte de la empresa, las causas del despido establecidas por ley son:

* Por causas económicas: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.
* Por causas técnicas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
* Por causas organizativas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
* Por causas productivas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
* Por causas de fuerza mayor: se conoce como causas de fuerza mayor y hace referencia a imprevistos que puedan surgir y que la empresa no pueda soportar (Pyme, 2016).

### 2.2.2. BASE LEGAL

Los despidos se sustentan en el Código de Trabajo, en el Capítulo 10 del Desahucio y del Despido, Artículo 188 donde se establece que en la indemnización por despido intempestivo el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la escala establecida (Código de Trabajo, 2015).

La escala señala que hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinticinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude (Código de Trabajo, 2015).

Y en el artículo 185 de este código se establece que si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año. En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código (Código de Trabajo, 2015).

### 2.2.3. APLICACIÓN

Cuando se aplica un despido se debe hacer con cuidado para cumplir todos los requisitos formales y legales para que no sea considerado como despido improcedente (Pyme, 2017).

El procedimiento formal con el que se aplica un despido empieza con la comunicación de la decisión a través de la carta de despido. Con ella, se informa al trabajador de su destitución y los plazos en que se realizará. Después, hay que estar seguros de que el trabajador ha recibido la comunicación. Puede servir cualquier firma, acuse de recibo o testigos (Pyme, 2017).

Durante el plazo de preaviso, es decir, desde que el empleador comunica el despido hasta la fecha en que se realizará, el trabajador tiene derecho a 6 horas para buscar un nuevo trabajo, sin que se toquen sus retribuciones. Según el convenio colectivo al que pertenezca cada trabajador, pueden exigirse otros aspectos formales en el procedimiento de despido (Pyme, 2017).

### 2.2.4. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Según Pyme (2017) cuando un trabajador es despedido, el empleador está obligado a indemnizarle con una cantidad económica. Esta cantidad es diferente según las condiciones laborales de cada empleado y del tipo de despido que se produzca.

En ocasiones confundimos los términos de indemnización y finiquito. El concepto de finiquito hace referencia a importes que le corresponden al trabajador en el momento de dejar la empresa. Sin embargo, la indemnización es el dinero que la empresa debe pagar al trabajador por despedirlo (Pyme, 2017).

Para calcular la indemnización por despido se tienen en cuenta diferentes variables como el salario o el tiempo que ha estado trabajando en la empresa. A cada trabajador le corresponden una serie de días por años trabajado, según el tipo de despido que se haya realizado (Pyme, 2017).

# CASO PRÁCTICO

## CASO PRÁCTICO DE DEDUCCIONES PERSONALES

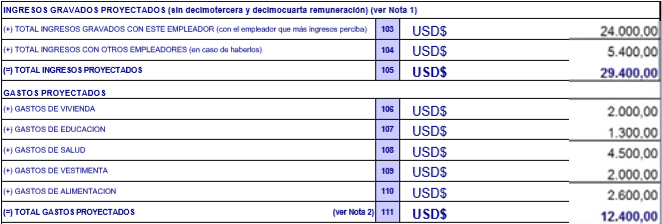
**EJEMPLO**

Para el periodo fiscal 2018, el señor Juan Fernando Castro Parra con cedula de ciudadanía número 131627889-0, trabajador de la Corporación de Alimentos “CK”, con RUC: 1801764178001 desea llenar el formulario para deducir sus gastos personales.

**Datos:**

|  |  |
| --- | --- |
| Total de ingresos mensuales en ese periodo | $24.000,00 |
| Total de ingresos mensuales con otro empleador | $5.400,00 |
| Gastos de vivienda | $2.000,00 |
| Gastos de educación | $1.300,00 |
| Gastos de salud | $4.500,00 |
| Gastos de vestimenta | $2.000,00 |
| Gastos de alimentación | $2.600,00 |

Una vez calculados los montos máximos a deducir por categoría, se procede a llenar el formulario el cual se encuentra disponible en la página del SRI.



## CASO PRÁCTICO DE DESPIDOS

**EJEMPLO**

El señor Joaquín Torres es un vendedor de la empresa “SmartCode” y va a ser despedido por reducción de personal, él ha trabajado desde el 01 de enero del 2014 hasta el 31 de marzo del 2018. El décimo tercero y décimo cuarto no lo recibe mensual y le falta el último periodo de vacaciones.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| DATOS EXTRAS | ENERO | FEBRERO | MARZO |
| Salario básico | $500,00 | $500,00 | $500,00 |
| Horas suplementarias de 24 horas | $10,00 |  |  |
| Horas suplementarias de 24 a 6 horas |  |  | $10,00 |
| Horas extras |  | $20,00 |  |
| Comisión por venta |  |  | $100,00 |

**RESULTADO**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| REMUNERACIONES POR MES | | |
| MARZO | **FEBRERO** | **ENERO** |
| $580, 97 | $538,54 | $481,02 |
| DÉCIMO TERCERO | **DÉCIMO CUARTO** | **DESAHUCIO** |
| $191,91 | $257,33 | $580,97 |
| INDEMNIZACIÓN | **VACACIONES** | **LIQUIDACIÓN TOTAL** |
| $2.940,80 | $284,54 | $48.036,37 |

# CONCLUSIÓN

Se concluye que:

Las deducciones personales nos permiten reducir el impuesto sobre la renta que se cancela anualmente, siempre que el salario que reciba el contribuyente sea superior a los $945 mensuales, en tales casos se podrá deducir gastos de alimentación, educación, vivienda, vestimenta y salud. Estos conceptos no son en realidad gastos reales sino que son gastos que la ley presume que un contribuyente realiza para sostener a las personas denominadas cargas de familia.

El contribuyente podrá deducir sus gastos, los de su cónyuge o conviviente e hijos menores de edad o con discapacidad, e incluso los de sus padres, siempre que estos no reciban pensiones jubilares o en el caso de recibirlas no ser superior al valor de un salario básico unificado.

En el caso de los despidos, la realización de estos siempre ha sido materia de análisis y discusión por parte de los legisladores y jueces nacionales; sin embargo, dicha forma de extinción de la relación laboral se ha dirigido con margen de liberalidad en nuestro país. Cuando un trabajador es despedido por ninguna causa, tiene alternativamente y posibilidad de recurrir ante el órgano Jurisdiccional, demandado como pretensión la anulación del despido y exigiendo su reactivación a su puesto de trabajo o la acción de indemnización por despido arbitrario.

Sin embargo son diferentes las causas que interfieren en la terminación del trabajo. Existen normas, políticas y leyes que tanto el trabajador como el empleador deberán cumplir para así mantener la armonía en la empresa a la cual pertenecen.

# BIBLIOGRAFÍA

Código de Trabajo, C. (2015). Còdigo de Trabajo, (2005), 77.

Chamorro, O. M. (2016). El despido disciplinario osane maría chamorro de la horra. Retrieved from https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/19300/1/TFG-L1318.pdf

El Universo. (2019). SRI: Paso a paso para la proyección de gastos personales 2019. Retrieved from https://www.eluniverso.com/noticias/2019/01/03/nota/7121898/sri-paso-paso-proyeccion-gasto-personales

Estatuto Trabajadores. (2018). Estatuto de los Trabajadores | Laboral 2018 | Loentiendo. Retrieved from https://loentiendo.com/estatuto-de-los-trabajadores-pdf/

González, J. E. (2016). ¿Qué y cuáles son las deducciones personales? - Contribuyentes. Retrieved from http://contribuyentes.mx/que-y-cuales-son-las-deducciones-personales/

LORTI (Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno). 2017. Gastos Personales. p. 13 – 35.

Mujica, J. N. (2015). El Despido En La Legislación Y En La Jurisprudencia Del Tribunal Constitucional Y Los Plenos the Dismissal in the Legislation , 227–232.

Pyme, E. (2016). Despido Colectivo o ERE (Expediente de Regulación de Empleo) | Emprende Pyme. Retrieved from https://www.emprendepyme.net/despido-colectivo-o-ere.html

Pyme, E. (2017). El despido laboral: tipos, indemnización y procedimiento| Emprende Pyme. Retrieved from https://www.emprendepyme.net/recursos-humanos/despido

Sánchez, J. (2018). DECLARACIÓN ANUAL DE PERSONAS FÍSICAS DEDUCCIONES PERSONALES. Retrieved from https://amcpdf.org.mx/wp-content/uploads/2018/04/Deducciones.pdf

SRI (Servicio de Rentas Internas). 2016. Gastos Personales. Retrieved from http://www.digper2.armada.mil.ec/guiweb/Archivos/Impuesto%20Renta/Deducci%C3%B3n%20de%20los%20Gastos%20personales.pdf

Sumarán, C. A. (2013). Actualidad Empresarial VI Área Laboral. Retrieved from http://www.aempresarial.com/web/revitem/4\_15009\_70687.pdf

Valdés Alonso, A. (2018). Despido y protección social el enfermo bipolar. Editorial Reus.

Zavala, J. 2016. La importancia de facturar para deducir. Retrieved from https://www.emprendices.co/la-importancia-facturar-deducir/