



**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN
NICOLÁS DE HIDALGO**

**FACULTAD DE CONTADURÍA Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

CALCULO DE RETENCIONES POR UN MES DE CALENDARIO

TESINA

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
CONTADOR PÚBLICO**

PRESENTA

MARIA DEL ROSARIO JIMÉNEZ PACHECO

ASESOR DE TESINA

C.P. LUIS ADOLFO GONZÁLEZ VELÁZQUEZ

MORELIA MICHOACAN, MAYO DEL 2011



INDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I SUELDOS Y SALARIOS.....	4
CAPÍTULO II PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.....	12
CAPITULO III VACACIONES	18
CAPITULO IV AGUINALDO:	19
CAPITULO V DISPOSICIONES DE LA LEY DE IMPUESTOS SOBRE LA RENTA RELATIVAS A SUELDOS Y SALARIOS	20
Fundamento legal sobre los impuestos al salario	21
Subsidio para el empleo.....	24
Obligación de los sujetos	28
Solicitud de constancias o de retención de impuestos:.....	28
Obligación de los Patrones	29
Requisitos para compensar los salarios a favor de un trabajador contra cantidades retenidas	33
Mecánica del cálculo de la retención mensual	33
CASO PRÁCTICO.....	34
CONCLUSIONES.....	36
BIBLIOGRAFIA.....	37

INTRODUCCIÓN

El 21 de enero de 1924 se promulgo la ley para la recaudación de los impuestos establecidos en la ley de ingresos vigente sobre sueldos, salarios, emolumentos, honorarios y utilidades de las sociedades y empresas

En el presente se menciona de las leyes que intervienen para la recaudación de las retenciones sobre salarios, los derechos y obligaciones que las personas físicas así como de los patrones que tributan en este régimen de sueldos y salarios.

Los elementos que componen el sueldo y salario así como sus factores que forman parte de la acumulación para base de impuesto sobre la renta.

El salario es la retribución en dinero o su equivalencia pagado por el empleador en función del cargo que este y de los servicios que preste.

El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y esfuerzo, y cambio reciben dinero lo cual representa un intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades reciprocas entre el empleado y el empleador.

Hay una proporción de factores internos organizacionales y externos, se denominan compuesto salarial.

CAPITULO I

SUELDOS Y SALARIOS

El termino de salario, se deriva de “sal”, aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pago con ella.

El salario es la retribución o recompensa que reciben los obreros, trabajadores o criados por sus servicios. Se paga por hora o por día. Aunque se liquide semanalmente de ordinario se aplica a trabajos manuales, artesanales o de taller,

Su definición es un sentido lato, aplicable tanto a sueldo como a salario, pueden definirse, toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo. El sueldo, a trabajos intelectuales, administradores, de supervisión o de oficina.

Además se dice que considera salario toda cantidad recibida en dinero o en especie como consecuencia de la prestación de servicios por parte de trabajador para una empresa, incluidos los meses de vacaciones, cabe señalar que el salario en especie no puede superar el 30% del salario total

Sueldos:

El término de sueldo proviene de “solidas” que significa: moneda de oro de peso. Los sueldos se definen como los pagos realizados a los trabajadores, se emplean para designar la remuneración asignada a un individuo de forma periódica por razón de su cargo o trabajo. El sueldo se paga por mes o quincena y aplica a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

Los sueldos se definen como los pagos realizados a los trabajadores sobre una base por hora, se emplea para designar la remuneración asignada a un individuo de forma periódica por razón de su cargo o trabajo.

Salario:

De acuerdo artículo 82 de la Ley Federal de Trabajo el salario es la retribución que debe pagarse el patrón al trabajador por su trabajo. Y de acuerdo al artículo 83 de LFT (Ley Federal del Trabajo) el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcioné para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Como se integra el salario:

El salario se integra según el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones, en especie otra cantidad o prestación que se entreguen al trabajador por su trabajo.

Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 88.- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Artículo 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

Salario mínimo

De acuerdo al artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y facilite acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Artículo 91.- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Artículo 92.- Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Artículo 93.- Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Artículo 94.- Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 95.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley.

Artículo 96.- La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

Artículo 97.- Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez 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 eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

Salario en dinero: modalidad de pago salarial que se otorga al trabajador en la moneda legal del país.

Salario en especie: se presenta cuando el empleador suministra al trabajador, en parte de pago del salario: vivienda, alimentación, vestuario, etc.

Salario mixto: es aquel que se encuentre integrado por elementos fijos y variables

Sueldo: remuneración al trabajo que se da por mes o quincena. Este tipo de retribución es para trabajos administrativos profesionales y directivos.

Jornal: retribución que se da por un día de trabajo

Honorario: retribución que se da a la persona por la prestación servicios profesionales.

Salario mínimo: lo fija el gobierno, por acuerdo con representantes sindicales y empresariales, y teniendo en cuenta la coyuntura económica y la previsión para el año.

Dinero: modalidad de pago salarial que se otorga al trabajador en la moneda legal del país.

Especie: se presenta cuando el empleador suministra al trabajador, en parte de pago del salario, vivienda, alimentación, vestuario.

Salario mixto: es aquel que se encuentra integrado por elementos fijos y variables. (Modalidad en la cual se combinan el pago en especie y el pago en dinero)

Salario nominal: valor del salario que figura en el contrato de trabajo y en la nomina de la compañía.

Salario real: valor nominal del salario menos las deducciones. Es en realidad, la cantidad de bienes que el trabajador puede adquirir con el salario, es decir, su poder adquisitivo.

Salario fijo: es aquel que se encuentra integrado por un conjunto de elementos conocidos cuyo monto se conoce predeterminadamente con toda exactitud.

En este salario se presenta cuando se fijan un salario diario por semana, quincena, o mes en cantidad, además de sumarle he dicho salario fijo las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida que perciba el trabajador. Los elementos previamente conocidos son por ejemplo: el aguinaldo y la prima vacacional.

Salario variable: es aquel que se encuentra integrado por un elemento o conjunto de elementos o conjuntos de elementos, cuyo monto no se puede conocer predeterminadamente con toda exactitud, dependiendo de la realización de acontecimientos futuros de realización cierta.

El salario lo constituye no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestaciones directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones.

El salario se compone de una parte, denominada salario base, fijada en función del trabajo concreto y circunstancias, y otra parte denominada “complementos salariales”, que varían y depende de las condiciones personales del trabajador, del trabajo realizado y de la situación y resultados de la empresa.

Ordinaria: es la remuneración en dinero o especie, por un trabajo habitual más todo aquello que recibe como contraprestación por horas extras, comisiones y remuneraciones por trabajo en día de descanso obligatorio. Deben además pagarse las primas legales, cesantías, intereses de cesantías y vacaciones.

Salario Integral: es una opción en la cual la suma pactada de común acuerdo por las partes incluye las remuneraciones extraordinarias y las prestaciones sociales, con excepción de las vacaciones. Solo pueden acceder los trabajadores que devenguen una suma equivalente a diez o más salarios mínimos mensuales, más un factor prestaciones a cargo del empleador del 30% de dicha cuantía.

CAPÍTULO II PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

Artículo 117.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Artículo 118.- Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Artículo 119.- La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes.

Artículo 120.- El Porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Artículo 121.- El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la
Misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;

II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente;

III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y

IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

Artículo 122.- El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la

Fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Artículo 123.- La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Artículo 124.- Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones

Percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Artículo 125.- Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;

II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;

III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y

IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

Artículo 126.- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;

II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;

IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o Parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro

De la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Artículo 128.- No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

Artículo 129.- La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Artículo 130.- Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes.

Artículo 131.- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

CAPITULO III VACACIONES

Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 77.- Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

Artículo 78.- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Artículo 79.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Artículo 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Artículo 81.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

CAPITULO IV AGUINALDO:

De acuerdo con el artículo 87 de La Ley Federal del Trabajo los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salarios, por lo menos. Los que hayan cumplido el año de servicios, independientes de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiere trabajado, cualquiera que fuere este.

Prima vacacional:

De acuerdo al artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo que establece los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones. Cuando un trabajador deja el empleo se le debe pagar en ese momento sus vacaciones y prima vacacional pendientes de pago y sus vacaciones y prima vacacional proporcionales.

Percepciones por concepto de Prima de Vacaciones:

- El periodo de pago o la frecuencia es de acuerdo a convenio laboral.
- Mínimo de 25% de la percepción por vacaciones
- Deducciones por conceptos de prima de vacaciones:
 - ISPT
 - IMSS
 - Pensión alimenticia
 - Crédito Infonavit
 - Crédito Fonacot

CAPITULO V

DISPOSICIONES DE LA LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA RELATIVAS A SUELDOS Y SALARIOS

Proporcional: la proporcionalidad radica, medularmente, en que los sujetos pasivos deben contribuir a los gastos públicos en función de su respectiva capacidad económica, debiendo aportar una parte justa y adecuada de sus ingresos, utilidades o rendimientos .conforme a este principio, los gravámenes deben fijarse de acuerdo con la capacidad económica de cada sujeto pasivo, de manera que las personas que obtengan ingresos elevados tributen en forma cualitativa superior a los medianos y reducidos recursos. Expresando en otros términos, la proporcionalidad se encuentra vinculada con la capacidad económica de los contribuyentes que debe de ser gravada diferencialmente conforme a tarifas progresivas para que en cada caso el impacto sea distinto no solo en cantidad si no en lo tocante al mayor o menor sacrificio reflejado cualitativamente en la disminución patrimonial que proceda, y que deben encontrarse en proporción a los ingresos obtenidos.

Equitativo: la equidad radica medularmente en la igualdad ante la misma ley tributaria de todos los sujetos pasivos de un mismo tributo, los que en tales condiciones, deben recibir un tratamiento idéntico en lo concerniente a hipótesis de acusación, acumulación de ingresos gravables, deducciones permitidas, plazos de pagos. Debiendo únicamente variar las tarifas tributarias aplicables de acuerdo con la capacidad económica de cada contribuyente para respetar el principio de proporcionalidad.

La equidad tributaria significa, en consecuencia que los contribuyentes de un mismo impuesto deban guardar una situación de igualdad ante la norma jurídica que los establece y regula.

Fundamento legal sobre los impuestos al salario:

En la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 31, fracción IV en la que establece que son obligación de los mexicanos el contribuir para el gasto público, 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

Así mismo lo establece la ley del Impuesto Sobre la Renta, que regulan los ingresos obtenidos por salarios y por la prestación de un servicio personal subordinado; específicamente en el artículo 110, que son sujetos del pago de este impuesto las personas físicas que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, entendiéndose como este tipo de ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, entendiéndose como este tipo de ingresos a los salarios, prestación derivadas de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestación percibidas como consecuencia de las terminación de la relación laboral asimilándose a estos ingresos:

Las remuneraciones y demás prestaciones obtenidas por miembros de las fuerzas armadas, funcionarios y trabajadores de la Federación, Estados, Municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación.

En este sentido, el artículo 111 LISR, establece que en el caso de que los referidos servidores públicos, tengan asignados automóviles que no reúnan los requisitos del artículo 42, fracción II de esta Ley, esto es, que en tratándose de inversiones en automóviles, estas solo serán deducibles hasta por un monto de \$175,000.00, por lo que, la cantidad no deducida, se considera como ingresos en servicios.

Rendimientos y anticipos, que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.

Pudiendo, en este punto, deducir en términos de la fracción XI del artículo 29 de la LISR, los anticipos y los rendimientos que paguen las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que entreguen las sociedades y asociaciones civiles a sus miembros

Objeto del impuesto: de acuerdo a la ley de Impuesto Sobre la Renta se considera ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Ingresos gravados: se consideran ingresos los siguientes: sueldos y salarios, prima dominical, prima vacacional, horas extras, aguinaldo o gratificaciones anual, compensaciones o premios, ingresos de previsión social, participación de los trabajadores en las utilidades (PTU). pensiones y jubilaciones, finiquito o terminación de una relación laboral, otros conceptos derivados de una relación laboral

Obligación de retener por parte del patrón

En el artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta donde estipula que los que tributen en el capítulo I de la ley están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

No se efectuara retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente la retención se calculara aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario.

Las retenciones deberán ser de forma mensual, sin embargo también se permite al patrón realizar retenciones en forma semanal, decenal o quincenal con el objeto de facilitar el cálculo de las retenciones para aquellos trabajadores que no cobran en forma mensual o bien que trabajan en forma eventual con el patrón

La autoridad publicara las tarifas que se aplicaran en el Diario Oficial De La Federación

No se efectuara retenciones a los trabajadores que únicamente reciban el salario mínimo general, sin embargo hay que tener en cuenta que el salario mínimo general no es un ingreso exento para el trabajador el motivo de la no retención es que si esta se efectúa se le pagaría al trabajador menos del salario mínimo general, violentando la ley federal del trabajo

Retención opcional del ISR: en el artículo 113 en el párrafo I dice que quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con los requisitos establezcan

Subsidio para el empleo

Este subsidio para el empleo no aparece en la mecánica del cálculo de la retención que se señala en el artículo 113 LISR, sin embargo este artículo permite utilizarlo en las retenciones de ISR que haga el patrón a sus trabajadores.

Sujetos a los que se aplica el subsidio para el empleo:

- A) A los contribuyentes que perciban ingresos por sueldos y salario y todas las prestaciones derivadas de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades.
- B) Aquellas remuneraciones y prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de las federación, estados y municipios así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas, es decir, los señalados en la fracción I del artículo 110 LISR.

Sujetos a los que no aplica el subsidio para el empleo.

Textualmente el decreto establece que el subsidio para el empleo no aplica cuando se trate de egresos obtenidos como consecuencia de la terminación de una relación laboral prima de antigüedad, retiro, inactivaciones y otros pagos por separación

Base para calcular el subsidio para el empleo

El subsidio se calculará considerando que el ingreso que sirva de base para calcular el impuesto Sobre la Renta de Sueldos y Salarios en otras palabras será el ingreso gravado al que se le aplique la tarifa mensual del artículo 113 LISR

Tratamiento que deberá darle el empleador al subsidio

- a) entregar en efectivo al trabajador el subsidio para el empleo que mensualmente corresponda conforme a la tabla, siempre y cuando la cantidad a la que tenga derecho conforme a la tabla sea mayor que el ISR determinado de acuerdo a la tarifa del artículo 113 de la ley.
- b) En pagos que comprendan periodos menores a un mes el subsidio para empleo tendrá un tratamiento diferente es decir, en estos casos la cantidad de subsidio que le corresponda al trabajador por todos los pagos que se le hagan en un mes no podrá exceder del que le corresponda conforme a la tabla como si hubiere trabajado todo el mes completo.
- c) Cuando se hagan pagos por sueldos y salario que comprendan dos o más meses en una sola exhibición para calcular el subsidio para el empleado, se aplicará una tabla acumulada de los meses a que corresponda el pago.
- d) Como es del conocimiento el subsidio para el empleo es otorgado por el gobierno federal que utiliza a los patrones para entregárselos al trabajador y por lo tanto el patrón podrá acreditar el subsidio para el empleo pagado contra:
 1. ISR propio del patrón
 2. Contra ISR Retenido a terceros

Requisitos para su acreditamiento

Quienes realicen los pagos por sueldos y salarios solo podrán acreditar contra el ISR cuando cumplan los siguientes requisitos:

- a) Llevar registro individual de los pagos que por salarios perciban los trabajadores.
- b) Conservar los comprobantes en los que se demuestre el monto de las cantidades pagadas a los trabajadores, el ISR retenido o la diferencia entregada con motivo del subsidio para el empleo.
- c) Cumplir con las obligaciones previstas en el artículo 118 LISR fracción I, II Y VI como son entre otros; efectuar las retenciones mensuales a los trabajadores que contraten, que estas le proporcionen los datos necesarios para el empleo, no olvidando, que cuando sea este caso únicamente un patrón puede aplicar el subsidio.
- d) Presentar declaraciones informativas de las cantidades pagadas por el subsidio para el empleo durante el ejercicio inmediato anterior, dichas declaraciones deberán tener algunos datos que permitan identificar todo lo relacionado con el subsidio al empleo deberán presentarse a más tardar el 15 de febrero del año.
- e) El subsidio entregado al trabajador servirá como un estímulo que paga el gobierno federal a los trabajadores como lo señalamos anteriormente.

Tratamiento fiscal del subsidio entregado al trabajador

- a) El subsidio entregado al trabajador no formara parte de la base gravable de cualquier otra contribución.
- b) Con base en lo anterior el subsidio entregado al trabajador no será ingresos para efectos de ISR, por lo tanto no causara el mismo

El subsidio para empleo en la determinación del ISR anual de sueldos y salarios

Se indica en el procedimiento para la determinación del ISR anual que resulte después de aplicar la tarifa del artículo 177 de ISR se disminuirá acreditando la suma de las cantidades que por concepto de subsidio al empleo le correspondió al trabajador en el año en otras palabras el subsidio que se disminuye no es aquel que se haya pagado efectivamente durante las retenciones mensuales sino el que le corresponde al trabajador de acuerdo a sus ingresos mensuales.

Determinación del ISR anual cuando los trabajadores están obligados a presentar declaración anual por su cuenta.

De acuerdo a este decreto se permite a los trabajadores que están obligados a presentar declaración anual por cuenta propia en los términos del artículo 177 fracción III LISR el disminuir del impuesto a cargo que determine conforme a la tarifa del artículo 177 LISR el subsidio para el empleo a que tubo derecho durante el ejercicio fiscal situación que beneficia a la persona física

Obligación de los sujetos:

Los contribuyentes que obtengan ingresos por salarios:

- Proporcionar los datos para que las personas que estén a cargo presenten su inscripción en el Registro Federal Contribuyentes
- En caso de estar inscritos con anterioridad, proporcionar su clave para su registro
- De acuerdo del artículo 117 fracción IV se tiene la obligación de comunicar por escrito al empleador, antes de que este les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y este les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente

Solicitud de constancias o de retención de impuestos:

- Solicitar constancias de retenciones de impuestos
- Proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquel en el que inicie la prestación del servicio, o en su

Cuando se tiene la obligación de presentar la anual (artículo 117 fracción III).

Se tiene la obligación de presentar anual en los siguientes casos:

- Cuando tengan ingresos acumulables diferentes a sueldos
- Cuando se hubiere comunicación por escrito al retenedor que se presentara la declaración anual.

- Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiera prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.
- Cuando obtenga ingresos, por personas no obligadas a realizar retenciones o porque la fuente de riqueza sea en el extranjero
- Cuando se tengan ingresos anuales y estos excedan de \$400,000.00

Obligación de los Patrones:

Artículo de 118. De la Ley de Impuesto Sobre la Renta dice que tienen las siguientes obligaciones.

1. Retención de ISR
2. Calculo del impuesto anual de las personas que les hubieran prestado servicios subordinados.
3. Proporcionar a las personas que les hubiera prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneración cubiertas, de retenciones efectuadas y del monto del impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que les hubieran deducido en el año de calendario de que se trate

Plazo para presentar las constancias.

Las constancias de deberán proporcionarse a mas tardar el 31 de enero de cada año. En los casos de retiro del trabajador, se proporcionaran dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes.

Solicitud de constancias cuando el trabajador laboro para otros patrones.

Solicitar, en su caso, las constancias a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes.

Plazo para presentar declaración:

La deberán presentar, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les haya efectuando dichos pagos, en la forma oficial que al efecto publique la autoridad fiscal. La información contenida en las constancias que se expiden de conformidad con la fracción IV del artículo 118.

Organismos exceptuados de obligación:

Quedan exceptuados de las obligaciones señaladas los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, y los extranjeros.

Procedimiento para efectuar las retenciones conforme el artículo 113 de la Ley, puedan efectuar mensualmente la retención.

El artículo 147 del reglamento de la Ley de Impuesto Sobre la Renta establece que las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 de la ley, podrán optar por efectuar mensualmente la retención que resulte de acuerdo con el artículo citado o conforme al procedimiento siguiente:

- I. Antes de realizar el primer pago por los conceptos a que se refiere el artículo 110 de la ley, correspondiente al año de calendario por el que se calculen las retenciones en los términos de este artículo, determinaran el monto total de las cantidades que pagaran al trabajador por la prestación de un servicio personal subordinado en dicho año.
- II. El monto que se obtengan conforme a la fracción anterior se dividirá entre doce y a la cantidad así determinada se le aplicara el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley. El resultado obtenido será el impuesto a retener.

Cuando se hagan pagos que comprenden periodos de siete, diez o quince días, podrán calcular la retención de acuerdo con lo dispuesto en este artículo, aplicando el procedimiento establecido en el artículo 145 de este reglamento

Cuando se modifiquen alguna de las cantidades en base a las cuales se efectuó el cálculo a que se refiere las fracciones anteriores, se deberá recalcular el impuesto a retener.

Artículo 148 Cuando por razones no imputables al trabajador, este obtenga en una sola vez percepciones gravables correspondientes a varios meses, distintas de la gratificación anual, de la participación de utilidades, de las primas vacacionales o dominicales, el pago provisional se calculara conforme a lo siguiente:

- I. se dividirá el monto total de la percepción mencionada entre el número de días a que correspondan y el resultado se multiplicara por 30.4.
- II. A la cantidad que se obtengan conforme a la fracción anterior se le adicionara 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 aplicara el procedimiento establecido en el artículo 113 de la ley.
- III. El impuesto que se obtengan 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 ultimo sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este articulo
- IV. El pago provisional será la cantidad que resulte de aplicar al monto total de la percepción gravable a que se refiere este artículo, la tasa a que se refiere la fracción siguiente.
- V. La tasa a que se refiere la fracción anterior, se calculara dividiendo el impuesto que se determine en los términos de la fracción III de este articulo entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I del mismo. el cociente se multiplicara por cien y el producto se expresara en por ciento

Requisitos para compensar los salarios a favor de un trabajador contra cantidades retenidas.

En el artículo 116 de la ley, el retenedor podrá compensar los saldos a favor de un trabajador contra las cantidades retenidas a otro trabajador, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

- I. Que se traten de trabajadores que presten sus servicios a un mismo patrón y no estén obligados a presentar declaración anual.
- II. Que recabe documentación comprobatoria de que entrego la cantidad compensada al trabajador con saldo a favor.

Cuando la compensación de los saldos a favor de un trabajador solo se efectuó en forma parcial y este solicite la devolución correspondiente, el retenedor deberá señalar la compensación respectiva en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 118 de la ley.

Mecánica del cálculo de la retención mensual:

De acuerdo al artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre La Renta

Ingresos del trabajador

(-) egresos exentos

(=) egresos gravados

Aplicación de la tarifa artículo. 113 LISR

(=) ISR después de tarifa

(-) subsidio al empleo

(=) ISR a retener o Subsidio para empleo a entregar al trabajador

CASO PRÁCTICO

TRABAJADORES	(A)	(B)	(C)
INGRESOS ACUMULABLES	\$ 4,000.00	\$ 10,399.49	\$ 32,899.50
LÍMITE INFERIOR	496.08	10,298.36	32,736.84
EXCEDENTE	<u>3,503.92</u>	<u>101.13</u>	<u>162.66</u>
% Sobre exedente	<u>0.06</u>	<u>0.21</u>	<u>0.30</u>
Impuesto marginal	224.25	21.60	48.80
Cuota Fija	<u>9.52</u>	<u>1,090.62</u>	<u>6,141.95</u>
I.S.R. ART. 113	\$ 233.77	\$ 1,112.22	\$ 6,190.75
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	382.46	0.00	0.00
subsido al empleo por pagar	\$ 148.69	\$ -	\$ -
ISR A RETENER	<u><u>\$ 148.69</u></u>	<u><u>\$ 1,112.22</u></u>	<u><u>\$ 6,190.75</u></u>

CUADRO COMPARATIVO

Empleado	Salario + prima vacional	Subsidio al empleo por pagar	ISR a retener	% de Retenciones. sobre percepciones
Fernanda Hernández Vázquez	4,000.00 + 500.00	\$ 148.69	0	0
Benítez Barrera Ana	10,000.00+1,249.99	0	\$ 1,112.22	11.12%
Andrea guerra Andrade	30,000.00 +3,750.00	0	\$ 6,190.75	61.90%

CONCLUSIONES

La determinación de los salarios es compleja, ya que muchos factores variables e interrelacionados ejercen efectos diversos sobre los salarios estos factores. Actúan independientemente o armónicamente unos con otros, con el fin de elevar o bajar los salarios.

Por lo tanto, se desprende la necesidad de aplicar principios y técnicas que permitan articular que el pago de dinero, las prestaciones y las deducciones que recibe el trabajador por su trabajo logren no solo pagar salarios justos, sino también convencer a él y la empresa.

En el presente caso práctico de retenciones de diferentes sueldos gozando los tres con la misma prima vacacional podemos observar como es el impacto de cada trabajador para efecto de retención de Impuesto Sobre la Renta o aplicación del subsidio al empleo.

El subsidio al empleo es un apoyo que el gobierno proporciona a los salarios mínimos como apoyo, quedando así los salarios que rebasan al mínimo gravados de impuesto sobre la renta. El cual de acuerdo a las reglas establecidas se llevan a cabo el cálculo del impuesto a retener.

BIBLIOGRAFIA

- I. Ley Federal Del Trabajo.** Editorial Elsa g. de Lazcano
- II. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** Editorial Porrúa
- III. Ley de Impuesto Sobre La Renta** editorial ediciones fiscales Instituto superior de Estudios Fiscales, A.C.
- IV. Reglamento de la ley de Impuesto Sobre la Renta**
- V. Portal del Secretaria de hacienda y Crédito publico**