



**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE
HIDALGO**



**FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

TESINA

ASPECTOS FISCALES APLICABLES A SUELDOS Y SALARIOS

PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN CONTADURIA

PRESENTA

RAFAEL ALMONTES GUZMÁN

ASESOR

C.P. J. BENADAD OROZCO TOLEDO

MORELIA, MICHOACÁN, AGOSTO 2011

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

Por todas las cosas buenas que me han pasado en la vida.

A MIS PADRES:

SR. ALFONSO ALMONTES SANTANA
SRA. MARÍA GUZMÁN FLOR

Porque gracias a sus consejos y gran ayuda económica como moral, he logrado cumplir con uno de los objetivos que me había trazado en la vida. Por esta razón les estaré eternamente agradecido.

A MIS HERMANOS:

GUADALUPE, JULIA, ALFONSO, HONORIA, CELESTINO, TOMASA.

Con afecto y cariño.

A MIS TIOS:

Con estimación.

A MI NOVIA:

NORMA HILDA ONTAÑÓN ALFARO

Con Cariño y amor.

A MI ASESOR:

C.P. JOSÉ BENADAD OROZCO TOLEDO

Por su valiosa ayuda para la realización de este trabajo.

ÍNDICE

<i>Introducción</i>	5
<i>CAPITULO I</i>	7
<i>MARCO TEÓRICO DE LOS SUELDOS Y SALARIOS</i>	7
<i>TEMA 1. ASPECTOS GENERALES DE LOS SUELDOS Y SALARIOS</i>	7
1.1. Origen y diferencia de la palabra sueldo y salario	7
1.1.1. Sueldo	7
1.1.2. Salario	7
1.1.3. Su diferencia	8
1.2. Principales conceptos de los sueldos y salarios	8
1.3. Tipos de sueldos y salarios	9
1.4. Lugar, fecha y forma de pago del salario.....	11
1.5. Salario mínimo.....	12
1.6. Organismo que regula los salarios mínimos	12
<i>CAPITULO II</i>	14
<i>MARCO LEGAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS</i>	14
TEMA 1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	14
ARTICULO 1o. (CPEUM).....	14
ARTICULO 5o. (CPEUM).....	14
ARTICULO 31 FRACCIÓN IV. (CPEUM) SON OBLIGACIONES DE LOS MEXICANOS:	16
ARTICULO 123. (CPEUM).....	16
TEMA 2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	26
2.1 Definición de Trabajador y de Patrón.....	26
2.2. La relación de trabajo.....	27
2.3. Las condiciones de trabajo.....	27
2.4. Jornada de trabajo	28
2.5. Terminación de una relación laboral.....	29
2.6. Horas extras	29
2.7. Días de descanso.....	30
2.8. Descansos obligatorios.....	30
2.9. Vacaciones	31
2.10. Prima vacacional.....	31
2.11. Prima dominical.....	32
2.12. Aguinaldo.....	32

ASPECTOS FISCALES APLICABLES A SUELDOS Y SALARIOS

2.13. Participación de los trabajadores en las utilidades.....	32
2.14. Indemnizaciones	34
2.15. Prima de antigüedad.....	35
2.16. Concepto de salario.....	37
2.17. Salario mínimo.....	37
2.18. Tipos de salarios y su integración.....	39
2.19. Obligaciones de los patrones	40
2.20. Obligación de los trabajadores.....	44
TEMA 3. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA	46
3.1. Sujeto, Objeto, Base, Tarifa y Plazo	46
3.2. Obligaciones de los contribuyentes del Título IV, Capítulo I de la LISR, (de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado)	48
3.3. Principales obligaciones de las personas que realicen pagos por los conceptos a que se refiere el capítulo I, del título IV de la LISR	50
3.4. Ingresos del Capítulo I, Título IV de la LISR.....	52
3.5. Ingresos exentos.....	55
3.6. Tarifas y Tabla aplicables	60
3.7. Retención de ISR y subsidio para el empleo.....	61
3.7.1. Cálculo del ISR a retener o subsidio para el empleo mensual a entregar.....	62
3.8. Cálculo anual	66
<i>CAPITULO III</i>	67
<i>ASPECTOS PRÁCTICOS EN MATERIA DE SUELDOS Y SALARIOS</i>	67
Caso Práctico	67
Solución del caso práctico	68
Conclusiones	82
Bibliografía	83

Introducción

La presente tesina tiene como objetivo primordial el estudio del tema de salarios, por ser éste un tema de importancia no sólo para los patronos, sino también para los trabajadores, en la cual muestra un panorama general de los procedimientos fiscales que se tiene que seguir para la correcta determinación de las retenciones del impuesto sobre la renta en materia de sueldos y salarios tomando en consideración primero que nada la ley de ISR así como su reglamento y el código fiscal de la federación pero sin dejar de lado a la Ley Federal del Trabajo.

Una de las garantías individuales que establece la CPEUM, es el derecho al trabajo, consagrado en su artículo 5º que, en forma general, refiere que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre y cuando sean lícitos, y que no podrá ser obligada a prestar trabajos personales sin la justa retribución.

Con base en esto se trabajara en el elemento de remuneración, es decir, el sueldo o el salario que recibe un trabajador a cambio de su trabajo, así como las demás prestaciones que se deriven de una relación laboral.

Se señala que para una organización los sueldos y salarios son a su vez un costo y una inversión.

Costo: Porque son reflejados en el costo del producto o servicio final.

Inversión: Porque es aplicar dinero en un factor de producción como un intento de poder conseguir un retorno mayor y significativo.

La participación de los sueldos y salarios en el valor del producto dependerá, obviamente del ramo de actividad de la organización. En la actualidad con los avances tecnológicos y el desarrollo imparable del trabajo automatizado, la participación de la mano humana se ha visto afectada, ya que a mayor automatización en las empresas, menos es la participación del ser humano en la

producción. Los sueldos y los salarios siempre representaran para las empresas un respetable volumen de dinero que deberá ser muy bien administrado.

En la actualidad las Ley Federal del Trabajo (LFT) protege más al trabajador de la explotación de los patrones. Ya que uno de los principales problemas de la relación laboral son las prestaciones, ya que el patrón en algunos casos no cumple con lo estipulado en dicha ley.

El tratamiento fiscal que se le da a los sueldos y salarios, es de suma importancia para el patrón ya que este debe de saber en forma precisa como se debe realizar los procedimientos para el cálculo de las retenciones y en qué momento enterarlas al fisco, ya que el patrón está directamente obligado en su calidad de responsable solidario de acuerdo a las leyes fiscales de hacer los cálculos y los enteros correspondientes, salvo en casos específicos que es responsabilidad del trabajador.

Por tal razón y siendo objeto de esta investigación, se abundara en la manera de cálculo y tratamiento fiscal de los sueldos y salarios, y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral.

Aunque también es importante mencionar otras leyes complementarias para que la ley se aplicada en su totalidad, tales como, IMSS, INFONAVIT, las cuales no serán objeto de nuestro trabajo.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

TEMA 1. ASPECTOS GENERALES DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

1.1. Origen y diferencia de la palabra sueldo y salario

1.1.1. Sueldo

Del latín tardío **solidus** “moneda de oro de peso cabal¹”, propiamente moneda sólida, consolidada (a diferencia de las demás, de valor escaso o variable), del adjetivo **solidus**, sustantivado. En la Edad Media sueldo sigue siendo nombre de una moneda, con cuyo valor coincidía en la paga de un soldado.

1.1.2. Salario

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

En los tiempos antiguos la sal era un producto de suma importancia. La sal fue el motivo de construcción de un camino llamado " Vía Salaria" unos quinientos años antes de Jesucristo. La Vía Salaria es la vía romana más antigua de Italia. La sal era para los romanos un producto comercial de suma importancia. La Vía Salaria desde las grandes salinas o salitreras de Ostia, pasando los Apeninos, hasta San Benedetto del Tronto en el Adriático. Roma estaba situada en el punto en el que la Vía Salaria cruzaba el Tíber. La sal era necesaria para en Roma como conservante y como antiséptico para desinfectar heridas. La sal tenía una importancia religiosa y social. Se usaba como símbolo y rito para estrechar las

¹ Diccionario de la real academia española 20ª edición. Editorial esparza.

relaciones sociales: comer sal en comunidad. Arrojar sal por encima del hombro derecho significaba conjurar una maldición.

Por la Vía Salaria transportaban los mercaderes el preciado producto. Los soldados que cuidaban de la seguridad de la ruta de la sal recibían parte de su paga en forma de bolsitas con sal, lo que se llamaba **Salarium Argentum**, (agregado de sal), de allí proviene la palabra " **salario**".²

1.1.3. Su diferencia

El salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario.

El sueldo se paga por mes o quincena.

Pero la verdadera diferencia es de índole sociológica: el salario se aplica más bien a trabajos manuales o de taller. El sueldo, a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

1.2. Principales conceptos de los sueldos y salarios

El **salario** es la retribución o recompensa que reciben los obreros, trabajadores o criados por sus servicios, mientras que el **sueldo** se emplea para designar la remuneración asignada a un individuo de forma periódica por razón de su cargo o trabajo.

Los **sueldos** se definen como los pagos realizados a los trabajadores sobre una base por hora, mientras que los **salarios** son cantidades de dinero específicas pagadas semanal o quincenalmente. Existen diferentes tipos de sistemas de sueldo y salarios: salario fijo, pago por hora de trabajo, tarifa por unidad producida, sistema de pagos por comisiones o bonificaciones.

En un sentido lato, aplicable tanto a sueldo como a salario, puede definirse: "Toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo".

² Salario-Wikipedia, la enciclopedia libre. <http://es.wikipedia.org/wiki/Salario#searchInput>

Más concisamente: “La remuneración por una actividad productiva³”

1.3. Tipos de sueldos y salarios

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 de 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, etc.

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 nómina 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. Este salario se presenta cuando se fija un salario diario por semana, quincena o mes en cantidad, además de sumarle a 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.

³ Reyes Ponce, Agustín. “Administración de Persona”, 2a. Parte Sueldos y Salarios, Editorial. Limusa, 28a. Reimpresión

Salario variable: Es aquel que se encuentra integrado por un elemento o conjunto 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 sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación 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 en especie sólo puede ser parcial. "Debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salarios en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%)".

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

Existe una cuantía mínima para todas las profesiones. Es el Salario Mínimo General y el Salario Mínimo Profesional. La Ley no considera salario, las indemnizaciones o pagos del empresario como consecuencia de gastos sufridos durante el trabajo, las prestaciones de la seguridad social y las indemnizaciones por traslados, suspensiones y despidos⁴.

⁴ <http://pdf.rincondelvago.com/sueldo-y-salario-en-mexico.html>

1.4. Lugar, fecha y forma de pago del salario

El salario deberá pagarse puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenido o conforme a los usos y costumbres, sin que el periodo de tiempo a que se refiere el abono exceda de un mes, teniendo el trabajador derecho a percibir, sin que llegue el día de pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

En el trabajo a comisión, el derecho al salario nace en el momento de realizarse y pagarse el negocio que el trabajador ha conseguido.

Forma de pago: En moneda de curso legal o mediante talón o a través de entidad bancaria por transferencia, previo informe al Comité de Empresa.

El recibo será firmado por el trabajador en el momento del pago y la entrega del duplicado del recibo. Cuando el pago se haga por transferencia el empresario entregará el duplicado sin necesidad de firma ya que el pago se justifica por el documento bancario.

El recibo de salarios sólo prueba la percepción de las cantidades que en él se consignan pero eso no quiere decir que las que figuran sean las realmente debidas ni que se puedan haber percibido otras cantidades no consignadas.

El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El periodo de pago para los operarios no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

1.5. Salario mínimo

Vigentes a partir del 1 de enero de 2011, establecidos por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos mediante resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de diciembre de 2010.

“A”	\$ 59.82
“B”	\$ 58.13
“C”	\$ 56.70

Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos generales y profesionales vigentes a partir del 1 de enero de 2011.⁵

1.6. Organismo que regula los salarios mínimos

La CONASAMI es un organismo público descentralizado creado mediante la reforma a la Fracción VI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, así como las correspondientes reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el mismo Diario el 31 de diciembre de ese mismo año.

Dicho organismo tiene como objetivo fundamental cumplir con lo establecido en el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se le encomienda que, en su carácter de órgano tripartito, lleve a cabo la fijación de los salarios mínimos legales, procurando asegurar la congruencia entre lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con las condiciones económicas y

⁵ www.sat.gob.mx

sociales del país, propiciando la equidad y la justicia entre los factores de la producción, en un contexto de respeto a la dignidad del trabajador y su familia⁶.

⁶ www.conasami.gob.mx

CAPITULO II

MARCO LEGAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

TEMA 1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Primeramente se iniciara haciendo referencia al artículo 1º de nuestra carta magna la cual nos da el derecho de gozar de las garantías individuales q en ella se consagran. Pero así como nuestra carta magna nos da derechos, al igual nos impone obligaciones. Por tal motivo se hará mención de algunos artículos que repercuten o tienen relación en el presente trabajo.

ARTICULO 1o. (CPEUM)

En los estados unidos mexicanos todo individuo gozara de las garantías que otorga esta constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

ARTICULO 5o. (CPEUM)

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinara en cada estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa. Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligara a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

ARTICULO 31 FRACCIÓN IV. (CPEUM) 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.

ARTICULO 123. (CPEUM)

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El congreso de la unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha

fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

A) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijara el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

B) La comisión nacional practicara las investigaciones y realizara los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tendrá asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesidad de reinversión de capitales.

C) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

D) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

E) Para determinar el monto de utilidades de cada empresa se tomara como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la secretaría de hacienda y crédito público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

F) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento

más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores serán resueltos por el consejo de la judicatura federal; los que se susciten entre la suprema corte de justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo 1o. de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermería y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simple incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando

aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la junta de conciliación y arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomara en cuenta la demanda de trabajo, y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de cláusulas ordinarias, se especificara claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

A) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

B) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje.

C) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

D) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

E) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

F) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

G) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

H) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargo, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad pública la ley del seguro social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

A) Ramas industriales y servicio:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderurgia, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo auto partes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, y
22. Servicios de banca y crédito.

B) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos

o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente⁷.

Para no ser tan extenso este artículo solo nos limitaremos a lo anterior, faltando para la conclusión de este artículo lo referente al Distrito Federal.

TEMA 2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2.1 Definición de Trabajador y de Patrón

Artículo 8o. (LFT) Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Artículo 10. (LFT) Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

⁷ Constitución mexicana de los estados unidos mexicanos, vigente a 2011.

2.2. La relación de trabajo

Artículo 20. (LFT) Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Como se puede observar, el elemento básico para que se constituya la relación de trabajo laboral es la subordinación, que no se precisa en nuestra LFT, por lo que en este caso, se recurre a la jurisprudencia emitida por el Tribunal Fiscal de la Federación:

SUBORDINACIÓN LABORAL PARA EFECTOS FISCALES.- CONCEPTO DE LA MISMA.- La subordinación que deriva de una relación laboral consiste en la facultad jurídica del patrón de dar órdenes e instrucciones relacionadas con el servicio personal que le presta el trabajador, quien tiene el deber de sujetarse a ella; es, pues, un poder jurídico de mando que se refiere estrictamente a los servicios contratados, el cual es correlativo a una obligación de obediencia por parte de quien los presta...⁸

2.3. Las condiciones de trabajo

Artículo 24. (LFT) Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedara uno en poder de cada parte.

⁸ Revista del tribunal fiscal de la Federación. Segunda Época. Año IX. No. 95 Noviembre 1987. P. 501

Artículo 25. (LFT) El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

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

II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

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

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

2.4. Jornada de trabajo

Artículo 58. (LFT) Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59. (LFT) El trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 60. (LFT) Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputara jornada nocturna.

2.5. Terminación de una relación laboral.

Artículo 53. (LFT) Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

2.6. Horas extras

Artículo 68. (LFT) Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

2.7. Días de descanso

Artículo 69. (LFT) Por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 70. (LFT) En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijaran de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

2.8. Descansos obligatorios

Artículo 74. (LFT) Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

2.9. Vacaciones

Artículo 76. (LFT) Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentara en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

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

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

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

Artículo 79. (LFT) 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.

2.10. Prima vacacional

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

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

2.11. Prima dominical

Artículo 71. (LFT) En los reglamentos de esta ley se procurara que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

2.12. Aguinaldo

La palabra “Aguinaldo” se deriva del idioma Celta de la palabra “Giman” la que quiere decir “regalo de año nuevo”. El aguinaldo ha sido llevado de la costumbre a la ley en donde la disposición legal constituye una obligatoriedad para el patrono. El cual estipula que todo patrono debe otorgar obligadamente a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo el 100% del sueldo o salario ordinario mensual que los trabajadores devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente; dicha prestación deberá pagarse el 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el 50% restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

Artículo 87.- (LFT) Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de Diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente 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 tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuera este.

2.13. Participación de los trabajadores en las utilidades

Artículo 117. (LFT) Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que fije la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Artículo 118. (LFT) 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 de la economía nacional 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. (LFT) La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes:

Artículo 120. (LFT) 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 122. (LFT) El reparto de las 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 Secretaria de Hacienda y Crédito Público aumente el número de la utilidad gravable sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro del sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en 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 dos partes que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Artículo 123. (LFT) La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual a 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 129. (LFT) 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. (LFT) 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. (LFT) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

2.14. Indemnizaciones

Artículo 50. (LFT) Las indemnizaciones a que se refiere el artículo 49 de la LFT consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Artículo 89. (LFT) Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomara 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 tomara 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 un aumento en el salario, se tomara 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.

2.15. Prima de antigüedad

Artículo 162. (LFT) Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagara a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

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 pagara 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;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Artículo 485. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 486. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe 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. 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.

2.16. Concepto de salario

Artículo 82. (LFT) Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

2.17. Salario mínimo

Artículo 90. (LFT) 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, y 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 faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Artículo 91. (LFT) 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. (LFT) 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. (LFT) 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. (LFT) Los salarios mínimos se fijaran por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos 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. (LFT) La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integraran en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta ley.

Artículo 96. (LFT) La Comisión Nacional determinara 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. (LFT) 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 a 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 al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Así mismo, a aquellos trabajadores que se le 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 descontara el 1% del salario al que se refiere el Artículo 143 de esta Ley, que se destinara 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 haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV.- 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 duradero o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

2.18. Tipos de salarios y su integración

Artículo 83. (LFT) 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 proporcione 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.

Artículo 84. (LFT) El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85. (LFT) 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 la 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, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

2.19. Obligaciones de los patrones

Artículo 132. (LFT) Son obligación de los patrones:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

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

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observara en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas "artículo 123 constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la secretaria de educación pública;

XIII.- Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado

en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III bis de este título.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley.

2.20. Obligación de los trabajadores

Artículo 134. (LFT) Son obligación de los trabajadores:

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables

por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

TEMA 3. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Ahora bien, el Impuesto Sobre la Renta a sufrido cambios desde su creación hasta la fecha, así ha pasado de gravar ciertos ingresos por la realización de actos gravados sobre tarifas estadísticas, a gravar la totalidad del ingreso del individuo, sin importar la fuente de ingreso.

En un sistema fiscal moderno, este impuesto es “el gravamen que tiene el Estado sobre el incremento patrimonial del individuo, medido en ingreso y percibido durante un periodo determinado” así también, es un impuesto federal directo, que en última instancia grava el patrimonio del sujeto pasivo, es decir, la propiedad, por lo que afecta directamente al contribuyente.

3.1. Sujeto, Objeto, Base, Tarifa y Plazo

Sujeto:

El primer elemento que interviene en una relación tributaria es el sujeto. El sujeto es de dos clases, un sujeto activo y uno pasivo. Dentro de la organización del Estado Mexicano, los sujetos activos son: la Federación, las Entidades locales y los Municipios. Son sujetos activos porque tiene el derecho de exigir el pago de tributos; pero no tienen todos la misma amplitud; la Federación y las Entidades, pueden establecer los impuestos que consideren necesarios para cubrir sus presupuestos; en cambio, el Municipio sólo tiene la facultad de recaudarlos. Sujeto pasivo es la persona que legalmente tiene la obligación de pagar el impuesto.

Entendemos por tales a aquellas personas físicas y morales legalmente obligadas a pago de dicho impuesto. De acuerdo a la Ley del Impuesto al Valor Agregado en su Art. 1º, están obligados al pago de impuesto al valor agregado las personas físicas y morales que, en territorio nacional, realicen los actos o actividades siguientes:

- *Enajenación de bienes.
- * Prestación de servicios independientes.
- * Otorgar el uso o goce temporal de bienes.
- * Importen bienes o servicios.

Mas sin embargo lo que respecta a este trabajo el fundamento lo encontramos en el artículo 110 del Título IV, Capítulo I, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que en su primer párrafo nos dice que “Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Objeto:

Es la causa por la cual se paga el impuesto, en el caso de nuestro trabajo será los sueldos y salarios y las demás prestaciones que percibe el trabajador.

Base:

Se determina considerando las cantidades de percepciones grabadas y exentas del trabajador.

Tarifa:

Se aplica a razón del ingreso, a mayor ingreso grabable, mayor es el porcentaje aplicable, el por ciento máximo para 2011 es del 30%. De acuerdo al artículo 113, 2º párrafo.

Plazo:

Se enterara a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentara ante las oficinas autorizadas, de acuerdo al artículo 113 del LISR, en su 8º párrafo.

3.2. Obligaciones de los contribuyentes del Título IV, Capítulo I de la LISR, (de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado)

El artículo 117 de la LISR establece que las personas que obtengan ingresos de los señalados el Capítulo I, del Título IV, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones:

- a. Proporcionar a las personas que hagan los pagos a que se refiere el Capítulo I, del Título IV de la LISR, los datos necesarios, para que dichas personas realicen su inscripción en el RFC, o bien, Proporcionar la clave de registro cuando ya la tuvieren.
- b. Se supone que solicitar las constancias de percepciones y retenciones y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquél en el que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitara la constancia al empleador que haga la liquidación del año. Digo que se supone, porque de conformidad con el artículo 116 de la LISR, el patrón no tiene la obligación de hacer el cálculo anual cuando se trate de contribuyentes que hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1 de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar al retenedor antes del 1 de diciembre del año por el cual se efectuó el cálculo, por lo que ningún patrón hará el cálculo anual de un trabajador que haya laborado, durante el año, con otro patrón.
- c. Presentar declaración anual en los siguientes casos:
 - Cuando obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados del Capítulo I, Título IV de la LISR.

- Cuando se hubiera comunicado al patrón que presentara declaración anual. A este respecto, el artículo 151 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta, establece que la fecha límite para comunicar al empleador que se ejercerá esta opción es el 31 de diciembre del año por el que se va a presentar la declaración.
- Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate o cuando a dicha fecha se traten servicios a dos o más patrones en forma simultánea.

El artículo 152 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta establece que los contribuyentes que hayan dejado de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate, podrán no presentar la declaración del ejercicio, cuando la totalidad de sus percepciones provengan únicamente de ingresos obtenidos por la prestación en el país de un servicio personal subordinado, éstos no excedan de \$400,000.00 y no deriven de la prestación de servicios a dos o más patrones en forma simultánea.

Esta opción no es aplicable tratándose de los ingresos por honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, así como honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

- Cuando obtengan ingresos de fuentes de riquezas ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones por conceptos de sueldos y salarios.
 - Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere el capítulo I, título IV que exceden de \$400,000.00.
- d. Comunicar por escrito al patrón, antes de que este les efectuara 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 patrón y este les aplica el subsidio para el empleo a fin de que ya no se aplique nuevamente.

3.3. Principales obligaciones de las personas que realicen pagos por los conceptos a que se refiere el capítulo I, del título IV de la LISR

El artículo 118 de la LISR, establece que las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el capítulo I, del Título IV de la LISR tendrán las siguientes obligaciones:

- a. Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 123.
- b. Calcular el impuesto anual de las personas que hubieren prestado servicios subordinados. En este caso, el artículo 151 de RISR establece que el retenedor no estará obligado a efectuar el cálculo del impuesto anual por aquellos trabajadores que le hubieran presentado aviso de que presentaran ellos mismos su declaración anual antes del 31 de diciembre del año de que se trate.

Asimismo, como se mencionó anteriormente, el artículo 116 de la LISR, en su último párrafo, establece que *“no se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo, cuando se trate de contribuyentes que:*

- 1) *Hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1 de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 31 de diciembre del año por el que se efectuó el cálculo.*
- 2) *Hayan obtenido ingresos anuales por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que excedan de \$ 400,000.00.*
- 3) *Comuniquen por escrito al retenedor que se presentaran declaración anual”.*

- c. Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas, de retenciones efectuadas y del monto del impuesto local a los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado que les hubieran deducido en el año de calendario de que se trate.

Las constancias deberán proporcionarse a más 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 ocurra la separación.

Asimismo, el artículo 153 del RISR establece que los empleadores deberán consignar en estas constancias todos los datos de la persona que le hubiera prestado servicios personales subordinados y devolver al trabajador el original de las constancias expedidas por otros empleadores que le hubieran entregado el trabajador durante el año de calendario de que se trate, conservando copias de estas últimas.

- d. Solicitar , en su caso, las constancias a que se refiere el inciso anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación y cerciorarse que estén inscritos en el RFC.
- e. Solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectuó el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si presentan servicios a otro empleador y este les aplica el subsidio para el empleo, afín de que ya no se repita.
- f. Presentar, ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración anual proporcionando información sobre las personas a las que se les hayan efectuado dichos pagos en el año de calendario anterior, conforme a las reglas que al efecto expida el SAT.
- g. Presentar, ante las oficinas autorizadas a más tardar el 1 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas que hayan ejercido la opción a que se refiere la fracción VII del artículo 110 (ingresos en acciones), en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria (SAT).

En los casos en que una sociedad sea fusionada o entre en liquidación, así como cuando una sociedad desaparezca con motivo de una incisión o fusión, las declaraciones, que deben presentarse conforme a lo previsto en los párrafos anteriores, se efectuarán dentro del mes siguiente a aquel en el que se termine anticipadamente el ejercicio.

- h. Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlos en el RFC o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave de registro.
- i. Proporcionan a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a quienes les hubiera prestado servicios personales subordinados, constancia del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate, por los que se aplicó lo dispuesto en el artículo 109, fracción XIII, de la LISR, es decir, los viáticos erogados en servicio del patrón comprobados con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.
- j. Quedan exceptuados de las obligaciones señaladas en este artículo, los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, así como los estados extranjeros.

Con relación a esta excepción, el artículo 113, último párrafo, de la LISR, establece que las personas que presten servicios personales subordinados a dichos organismos y los que obtengan ingresos provenientes del extranjero por estos conceptos, calcularán su pago provisional en los términos de este precepto y lo enterarán a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que se presentarán ante las oficinas autorizadas.

3.4. Ingresos del Capítulo I, Título IV de la LISR

ARTICULO 110. (LISR) Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, 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 como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

I. Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la federación, de las entidades federativas y de los municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

II. Los 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.

III. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.

IV. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta ley.

Antes de que se efectuó el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de

calendario por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.

VI. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectuó el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.

Se estima que estos ingresos los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo. Para los efectos de este capítulo, los ingresos en crédito se declararan y se calculara el impuesto que les corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados.

No se consideraran ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de estos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

VII. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o la parte relacionada del mismo.

3.5. Ingresos exentos

Con relación a los ingresos señalados con anterioridad, existen algunos conceptos que están exentos del pago de ISR, es decir, que aun cuando en principio están sujetos al pago de este gravamen, este no se paga por disposición expresa de la ley.

Los ingresos exentos correspondientes al capítulo I, Título IV de la LISR (de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado), están contenidos en el artículo 109, fracción I a XIII y XXIII de la LISR.

ARTUCULO 109. (LISR) No se pagara el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias aéreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagara el impuesto en los términos de este título.

II. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos ley.

III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la ley del seguro social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la ley del instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagara el impuesto en los términos de este título.

Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el reglamento de esta ley.

IV. Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

V. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

VI. Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

La previsión social a que se refiere esta fracción es la establecida en el artículo 8o., quinto párrafo de esta ley.

VII. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la ley del seguro social, de la subcuenta del fondo de la vivienda de la cuenta individual del sistema de

ahorro para el retiro, prevista en la ley del instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado o del fondo de la vivienda para los miembros del activo del ejército, fuerza aérea y armada, previsto en la ley del instituto de seguridad social para las fuerzas armadas mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del título II de esta ley o, en su caso, de este título.

VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas para sus trabajadores cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del título II de esta ley o, en su caso, de este título.

IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

X. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la ley del seguro social y los que obtengan los trabajadores al servicio del estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la ley del instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerara un año completo. Por el excedente se pagara el impuesto en los términos de este título.

XI. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área

geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagara el impuesto en los términos de este título.

XII. Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros, en los siguientes casos:

- a) Los agentes diplomáticos.
- b) Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones, en los casos de reciprocidad.
- c) Los empleados de embajadas, legaciones y consulados extranjeros, que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad.
- d) Los miembros de delegaciones oficiales, en el caso de reciprocidad, cuando representen países extranjeros.
- e) Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.
- f) Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficina en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios.

g) Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan.

XIII. Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.....

XXIII. Los retiros efectuados de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, por concepto de ayuda para gastos de matrimonio y por desempleo. También tendrá este tratamiento, el traspaso de los recursos de la cuenta individual entre administradoras de fondos para el retiro, entre instituciones de crédito o entre ambas, así como entre dichas administradoras e instituciones de seguros autorizadas para operar los seguros de pensiones derivados de las leyes de seguridad social, con el único fin de contratar una renta vitalicia y seguro de sobrevivencia conforme a las leyes de seguridad social y a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

3.6. Tarifas y Tabla aplicables

Tarifa del artículo 113 de la LISR.

Tarifa aplicable durante 2011, para el cálculo de los pagos provisionales mensuales.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	1.92
496.08	4,210.41	9.52	6.40
4,210.42	7,399.42	247.23	10.88
7,399.43	8,601.50	594.24	16.00
8,601.51	10,298.35	786.55	17.92
10,298.36	20,770.29	1,090.62	21.36
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52
32,736.84	En adelante	6,141.95	30.00

Tabla contenida en la fracción I del artículo OCTAVO del DECRETO del subsidio para el empleo.

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo mensual
\$	\$	\$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0

Tarifa del artículo 177 de la LISR.

Tarifa aplicable durante 2011, para el cálculo anual.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,952.84	0.00	1.92
5,952.85	50,524.92	114.24	6.40
50,524.93	88,793.04	2,966.76	10.88
88,793.05	103,218.00	7,130.88	16.00
103,218.01	123,580.20	9,438.60	17.92
123,580.21	249,243.48	13,087.44	21.36
249,243.49	392,841.96	39,929.04	23.52
392,841.97	En adelante	73,703.40	30.00

3.7. Retención de ISR y subsidio para el empleo

En los términos del artículo 113 de la LISR, la obligación de retener el impuesto recae en las personas que realicen pagos por los conceptos a que se refiere el capítulo I, del título IV de la LISR, las cuales deberán realizar las retenciones e forma mensual, estando relevados de esta obligación cuando los pagos se realicen a personas que únicamente perciban el SMGAG del contribuyente. La retención referida se enterara en forma mensual y tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual.

La retención referida se compone de los siguientes elementos:

- *El ISR causado*, que se determina a través de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de la LISR. La tarifa aplicable será la que se encuentre en vigor al momento de efectuar la retención, ya que como se establece en el artículo 177, último párrafo, de la LISR, la tarifa contenida en el artículo 113

de la LISR. Se actualizará cuando la inflación observada acumulada desde la fecha en que se actualizó por última vez exceda del 10%.

- *El subsidio para el empleo que se resta al ISR causado* que se determina a través de la aplicación de la tabla contenida en la fracción I del artículo octavo del decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la ley de Impuesto Sobre la Renta, del Código Fiscal de la Federación, de la Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios y de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, y se establece el Subsidio para el Empleo, publicado el 1 de octubre de 2007 (en adelante el DECRETO).

Cabe señalar que el subsidio para el empleo mencionado en el párrafo anterior se aplicará al grupo de los trabajadores y, en su caso de que resulte mayor que el ISR causado, la diferencia se devolverá al trabajador conjuntamente con el pago de salarios por el que se haya determinado dicha diferencia.

A continuación analizaremos paso a paso el cálculo de la retención a efectuar o subsidio para el empleo a devolver en forma mensual, este último aplicable únicamente a las personas sujetas a una relación laboral.

3.7.1. Cálculo del ISR a retener o subsidio para el empleo mensual a entregar

La retención del ISR o subsidio para el empleo mensual a entregar se determinarán con fundamento en el artículo 113 de la LISR y Octavo del Decreto. Para su cálculo se procederá como sigue:

- a) A la totalidad de los ingresos gravados obtenidos en el mes de calendario, se aplicará la tarifa del artículo 113 de la LISR vigente para el ejercicio actual. El resultado será el impuesto causado o a cargo.

Para ejemplificar la aplicación de la tarifa, utilizaremos un ingreso de base de ISR de \$ 6,000.00. Lo primero que tenemos que hacer es ubicar esta cantidad entre los límites inferior y superior de la tarifa del artículo 113 de la LISR, para luego proceder a su aplicación como sigue:

	Ingresos Gravados	\$ 6,000.00
menos:	Límite inferior	4,210.42
Igual a:	Excedente del Límite inferior	\$ 1,789.58
Por:	% sobre excedente del límite inferior	10.88%
Igual a:	Resultado	\$ 194.71
Más:	Cuota fija	247.23
Igual a:	Impuesto sobre la Renta causado	\$ 441.94

b) Una vez determinado el impuesto causado de los trabajadores, se comparará con el subsidio para el empleo determinado con base en la tabla contenida en la fracción I del artículo OCTAVO del DECRETO. Aplicaremos el subsidio para el empleo en forma mensual, excepto en los casos de ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación.

Para las diferencias entre el ISR causado y el subsidio para el empleo tendremos los siguientes tratamientos:

- En los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de la LISR sea menor que el subsidio para el empleo mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga.
- Cuando el ISR acreditable sea mayor que el subsidio para el empleo que corresponda al contribuyente la diferencia será el impuesto a retener.

- El retenedor podrá acreditar contra el ISR a su cargo o del retenido a terceros las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo.
- Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del subsidio para el empleo no serán acumulables ni formaran parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

Para ejemplificar la aplicación de la tabla de subsidio para el empleo, utilizaremos el mismo ingreso base de ISR de \$ 6,000.00. Lo primero que tenemos que hacer es ubicar esta cantidad entre los límites inferior y superior de la tabla, para luego proceder a su aplicación como sigue:

	ISR causado	\$ 441.94
Menos:	Subsidio para el empleo mensual	294.63
Igual a:	ISR a retener	\$ 147.31

No obstante lo anterior, en los casos en los que los empleadores realicen pagos por salario, que comprendan periodos menores aun mes, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a cada pago, dividirán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla del subsidio para el empleo, entre 30.4.

El resultado así obtenido se multiplicara por el número de días al que corresponda el periodo de pago para determinar el monto del subsidio para el empleo que le corresponde al trabajador por dicho pagos.

Sin embargo, la cantidad de subsidio para el empleo que corresponda al trabajador por todos los pagos que se hagan en el mes, no podrá exceder de la que corresponda conforme a la tabla para el monto total percibidos en el mes de que se trate.

Finalmente, cuando los empleadores realicen, en una sola exhibición, pagos por salarios que comprendan dos o más meses, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a dicho pago multiplicaran las cantidades

correspondientes a cada una de las columnas de la tabla por el número de meses a que corresponda día pago.

En virtud de lo expuesto con anterioridad, la mecánica de cálculo aplicable a los trabajadores se puede resumir como sigue:

Ingresos gravados en el mes

Menos:

Impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que, en su caso, hubieran retenido en el mes de calendario de que se trate, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%

Se aplica

Tarifa del artículo 133 de la LISR

= ISR causado (a)

Menos:

Subsidio al empleo mensual (b)

Igual a:

Si (a) es mayor que (b) = ISR a retener

Si (b) es mayor que (a) = Diferencia a entregar al trabajador

c) Ahora bien, por lo que se refiere al grupo de las personas cuyos ingresos se asimilan a salarios y, toda vez que no aplican el subsidio para el empleo, la mecánica de cálculo puede resumirse como sigue:

Ingresos gravados del mes

Se aplica:

Tarifa del artículo 113 de la LISR

= ISR causado

3.8. Calculo anual

Las personas obligadas a efectuar retenciones, calcularan el impuesto anual de cada una de las personas que les hubieren prestado servicios personales subordinados en el ejercicio, debiendo enterar el impuesto que resulte a pagar, a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate y, en caso de que resulte saldo a favor del contribuyente, este deberá ser compensado contra la retención de diciembre y en las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior, pudiendo el contribuyente solicitar la devolución de las cantidades no compensadas.

A continuación se describe la mecánica en vigor contenida en el artículo 116 de la LISR y en la fracción II del artículo OCTAVO del DECRETO:

Ingresos gravados obtenidos en el ejercicio

Menos:

Impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año de calendario

Se aplica:

Tarifa del artículo 177 de la LISR

= ISR causado (a)

Menos:

Suma de subsidio para el empleo aplicados mes a mes (b)

Si (a) es mayor que (b) = ISR causado en el ejercicio

Si (b) es mayor que (a) = No hay ISR causado ni cantidad a entregar

Si (a) es mayor que (b) = ISR causado en el ejercicio (c)

Menos:

Retenciones efectuadas mes a mes dentro del ejercicio (d)

Si (c) es mayor que (d) = ISR a retener y a pagar a más tardar en febrero

Si (d) es mayor que (c) = Saldo a favor del trabajador

Si (b) es mayor que (a) = No hay ISR causado ni cantidad a entregar

ISR retenido mes a mes = Diferencia por devolver al trabajador

CAPITULO III

ASPECTOS PRÁCTICOS EN MATERIA DE SUELDOS Y SALARIOS

Caso Práctico

La empresa “MI MAYOR LOGRO SA DE CV”, dedicada a la compra venta de artículos para el hogar, con domicilio en la calle el porvenir No. 25, col. El mirador, Morelia, Mich. Cuanta con 5 trabajadores, y la cual quiere saber cuánto le tiene que retener a uno de sus trabajadores al señor Salvador Rodríguez Cortez que durante el ejercicio fiscal 2010 que obtuvo los siguientes salarios diarios:

Salvador Rodríguez Cortez inicio a laborar el 1ro de enero del 2009

- Sueldo diario pagado es de \$190 pesos
- Su día de descanso es el domingo
- En el mes de enero trabajo un domingo, descansando el día miércoles
- En el mes de febrero del 2010 recibió sus vacaciones y por ende su prima Vacacional de acuerdo a la LFT
- En el mes de marzo solo percibió su salario normal
- En el mes de abril solo percibió su salario normal
- En el mes de mayo recibió PTU \$ 900.00
- En el mes de junio la primer semana trabajo horas extras, lunes 2 horas, martes 3 horas, miércoles 3 horas
- En el mes de julio solo percibió su salario normal
- En el mes de agosto solo percibió su salario normal
- En el mes de septiembre solo percibió su salario normal
- En el mes de octubre recibió su salario normal
- En el mes de noviembre recibió su salario normal
- En diciembre recibió su aguinaldo de 15 días de su sueldo.

Solución del caso practico

RETENCIONES DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

CALCULO DE LA RETENCION DE ENERO			
CONCEPTO	PERCEPCIONES	EXENTO	GRAVADO
INGRESOS GRAVADO DEL MES			5,890.00
SALARIO MENSUAL	5,890.00		
PRIMA DOMINICAL	47.50	47.50	
MENOS IMPUESTO LOCAL			
IGUAL A BASE GRAVABLE			5,890.00
MENOS LIMITE INFERIOR ART. 113 LISR			4,210.42
EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR			1,679.58
POR % DEL EXEDENTE ART. 113 LISR			10.88%
IGUAL A IMPUESTO MARGINAL			182.74
MAS CUOTA FIJA LISR			247.23
IGUAL ISR CAUSADO			429.97
MENOS SUBSIDIO AL EMPLEO ART.113 LISR			294.63
IGUAL ISR A RETENER O Y DIF A ENTREGAR AL TRAB.			135.34

CALCULOS

SUELDO MENSUAL	
SALARIO DIARIO	190
POR DIAS DEL MES	31
IGUAL TOTAL GRAVADO	5890
GRAVADO ART. 110 LISR	

PRIMA DOMINICAL	
DOMINGOS TRABAJADOS	1
POR SUELDO DIARIO	190
TOTAL PERCIBIDO	190
POR PRIMA DOMINICAL	25%
IGUAL A PRIMA DOMINICAL	47.5
TOTAL EXENTO	47.5
EXENTO ART. 109 F-XI (54.47)	54.47

ASPECTOS FISCALES APLICABLES A SUELDOS Y SALARIOS

CALCULO DE LA RETENCION DE FEBRERO			
CONCEPTO	PERCEPCIONES	EXENTO	GRAVADO
INGRESOS GRAVADO DEL MES			5,320.00
SALARIO MENSUAL	5,320.00		
PRIMA VACACIONAL	285.00	285.00	0.00
MENOS IMPUESTO LOCAL			
IGUAL A BASE GRAVABLE			5,320.00
MENOS LIMITE INFERIOR ART. 113 LISR			4,210.42
EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR			1,109.58
POR % DEL EXEDENTE ART. 113 LISR			10.88%
IGUAL A IMPUESTO MARGINAL			120.72
MAS CUOTA FIJA LISR			247.23
IGUAL ISR CAUSADO			367.95
MENOS SUBSIDIO AL EMPLEO ART.113 LISR			324.87
IGUAL ISR A RETENER O Y DIF A ENTREGAR AL TRAB.			43.08

CALCULOS

SUELDO MENSUAL	
SALARIO DIARIO	190
POR DIAS DEL MES	28
IGUAL TOTAL GRAVADO	5320
GRAVADO ART. 110 LISR	

VACACIONES	
DIAS PROPORCIONALES	6
POR SUELDO DIARIO	190
TOTAL VACACIONES	1140
POR PRIMA VACACIONAL	25%
IGUAL A PRIMA VACACIONAL	285
TOTAL EXENTO	285
EXENTO ART. 109 F-XI (54.47*15)	817.05

ASPECTOS FISCALES APLICABLES A SUELDOS Y SALARIOS

CALCULO DE LA RETENCION DE MARZO			
CONCEPTO	PERCEPCIONES	EXENTO	GRAVADO
INGRESOS GRAVADO DEL MES			5,890.00
SALARIO MENSUAL	5,890.00		5,890.00
MENOS IMPUESTO LOCAL			
IGUAL A BASE GRAVABLE			5,890.00
MENOS LIMITE INFERIOR ART. 113 LISR			4,210.42
EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR			1,679.58
POR % DEL EXCEDENTE ART. 113 LISR			10.88%
IGUAL A IMPUESTO MARGINAL			182.74
MAS CUOTA FIJA LISR			247.23
IGUAL ISR CAUSADO			429.97
MENOS SUBSIDIO AL EMPLEO ART.113 LISR			294.63
IGUAL ISR A RETENER O Y DIF A ENTREGAR AL TRAB.			135.34

CALCULOS

SUELDO MENSUAL	
SALARIO DIARIO	190
POR DIAS DEL MES	31
IGUAL TOTAL GRAVADO	5890
TODO ESTA GRAVADO ART. 110 LISR	

ASPECTOS FISCALES APLICABLES A SUELDOS Y SALARIOS

CALCULO DE LA RETENCION DE ABRIL			
CONCEPTO	PERCEPCIONES	EXENTO	GRAVADO
INGRESOS GRAVADO DEL MES			5,700.00
SALARIO MENSUAL	5,700.00		
MENOS IMPUESTO LOCAL			
IGUAL A BASE GRAVABLE			5,700.00
MENOS LIMITE INFERIOR ART. 113 LISR			4,210.42
EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR			1,489.58
POR % DEL EXEDENTE ART. 113 LISR			10.88%
IGUAL A IMPUESTO MARGINAL			162.07
MAS CUOTA FIJA LISR			247.23
IGUAL ISR CAUSADO			409.30
MENOS SUBSIDIO AL EMPLEO ART.113 LISR			294.63
IGUAL ISR A RETENER O Y DIF A ENTREGAR AL TRAB.			114.67

CALCULOS

SUELDO MENSUAL	
SALARIO DIARIO	190
POR DIAS DEL MES	30
IGUAL TOTAL GRAVADO	5700
TODO ESTA GRAVADO ART. 110 LISR	

ASPECTOS FISCALES APLICABLES A SUELDOS Y SALARIOS

CALCULO DE LA RETENCION DE MAYO			
CONCEPTO	PERCEPCIONES	EXENTO	GRAVADO
INGRESOS GRAVADO DEL MES			5,482.95
SALARIO MENSUAL	5,700.00		5,400.00
PTU	900.00	800.00	82.95
MENOS IMPUESTO LOCAL			
IGUAL A BASE GRAVABLE			5,482.95
MENOS LIMITE INFERIOR ART. 113 LISR			4,210.41
EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR			1,272.54
POR % DEL EXCEDENTE ART. 113 LISR			10.88%
IGUAL A IMPUESTO MARGINAL			138.45
MAS CUOTA FIJA LISR			247.23
IGUAL ISR CAUSADO			385.68
MENOS SUBSIDIO AL EMPLEO ART.113 LISR			294.63
IGUAL ISR A RETENER O Y DIF A ENTREGAR AL TRAB.			91.05

CALCULOS

SUELDO MENSUAL	
SALARIO DIARIO	190
POR DIAS DEL MES	30
IGUAL TOTAL GRAVADO	5700
GRAVADO ART. 110 LISR	

PTU	
INGRESO PTU	900.00
EXENTO (54.47*15)	817.05
TOTAL GRAVADO	82.95
ART. 109 F-XI LISR	

ASPECTOS FISCALES APLICABLES A SUELDOS Y SALARIOS

CALCULO DE LA RETENCION DE JUNIO			
CONCEPTO	PERCEPCIONES	EXENTO	GRAVADO
INGRESOS GRAVADO DEL MES			6,080.00
SALARIO MENSUAL	5,890.00		5,890.00
HORAS EXTRAS	380.00	190.00	190.00
MENOS IMPUESTO LOCAL			
IGUAL A BASE GRAVABLE			6,080.00
MENOS LIMITE INFERIOR ART. 113 LISR			4,210.42
EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR			1,869.58
POR % DEL EXCEDENTE ART. 113 LISR			10.88%
IGUAL A IMPUESTO MARGINAL			203.41
MAS CUOTA FIJA LISR			247.23
IGUAL ISR CAUSADO			450.64
MENOS SUBSIDIO AL EMPLEO ART.113 LISR			294.63
IGUAL ISR A RETENER O Y DIF A ENTREGAR AL TRAB.			156.01

CALCULOS

SUELDO MENSUAL	
SALARIO DIARIO	190
POR DIAS DEL MES	31
IGUAL TOTAL GRAVADO	5890
GRAVADO ART. 110 LISR	

HORAS EXTRAS	
SALARIO DIARIO	190
ENTRE HORAS TRABAJADAS	8
SALARIO POR HORA	23.75
HORAS AL DOBLE	8
TOTAL HORAS AL DOBLE	380

INGRESO EXENTO	190
INGRO GRAVADO	190
ART. 109 F-I(50%) SIN EXEDER DE 5 SMGAC	272.35

ASPECTOS FISCALES APLICABLES A SUELDOS Y SALARIOS

CALCULO DE LA RETENCION DE JULIO			
CONCEPTO	PERCEPCIONES	EXENTO	GRAVADO
IN GRESOS GRAVADO DEL MES			5,890.00
SALARIO MENSUAL	5,890.00		
MENOS IMPUESTO LOCAL			
IGUAL A BASE GRAVABLE			5,890.00
MENOS LIMITE INFERIOR ART. 113 LISR			4,210.42
EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR			1,679.58
POR % DEL EXCEDENTE ART. 113 LISR			10.88%
IGUAL A IMPUESTO MARGINAL			182.74
MAS CUOTA FIJA LISR			247.23
IGUAL ISR CAUSADO			429.97
MENOS SUBSIDIO AL EMPLEO ART.113 LISR			294.63
IGUAL ISR A RETENER O Y DIF A ENTREGAR AL TRAB.			135.34

CALCULOS

SUELDO MENSUAL	
SALARIO DIARIO	190
POR DIAS DEL MES	31
IGUAL TOTAL GRAVADO	5890
GRAVADO ART. 110 LISR	

ASPECTOS FISCALES APLICABLES A SUELDOS Y SALARIOS

CALCULO DE LA RETENCION DE AGOSTO			
CONCEPTO	PERCEPCIONES	EXENTO	GRAVADO
INGRESOS GRAVADO DEL MES			5,890.00
SALARIO MENSUAL	5,890.00		
MENOS IMPUESTO LOCAL			
IGUAL A BASE GRAVABLE			5,890.00
MENOS LIMITE INFERIOR ART. 113 LISR			4,210.42
EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR			1,679.58
POR % DEL EXCEDENTE ART. 113 LISR			10.88%
IGUAL A IMPUESTO MARGINAL			182.74
MAS CUOTA FIJA LISR			247.23
IGUAL ISR CAUSADO			429.97
MENOS SUBSIDIO AL EMPLEO ART.113 LISR			294.63
IGUAL ISR A RETENER O Y DIF A ENTREGAR AL TRAB.			135.34

SUELDO MENSUAL	
SALARIO DIARIO	190
POR DIAS DEL MES TRABAJADOS	31
IGUAL TOTAL GRAVADO	5890
GRAVADO ART. 110 LISR	

ASPECTOS FISCALES APLICABLES A SUELDOS Y SALARIOS

CALCULO DE LA RETENCION DE SEPTIEMBRE			
CONCEPTO	PERCEPCIONES	EXENTO	GRAVADO
INGRESOS GRAVADO DEL MES			5,700.00
SALARIO MENSUAL	5,700.00		5,700.00
MENOS IMPUESTO LOCAL			0.00
IGUAL A BASE GRAVABLE			5,700.00
MENOS LIMITE INFERIOR ART. 113 LISR			4,210.42
EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR			1,489.58
POR % DEL EXEDENTE ART. 113 LISR			10.88%
IGUAL A IMPUESTO MARGINAL			162.07
MAS CUOTA FIJA LISR			247.23
IGUAL ISR CAUSADO			409.30
MENOS SUBSIDIO AL EMPLEO ART.113 LISR			294.63
IGUAL ISR A RETENER O Y DIF A ENTREGAR AL TRAB.			114.67

CALCULOS

SUELDO MENSUAL	
SALARIO DIARIO	190
POR DIAS DEL MES	30
IGUAL TOTAL GRAVADO	5700
GRAVADO ART. 110 LISR	

ASPECTOS FISCALES APLICABLES A SUELDOS Y SALARIOS

CALCULO DE LA RETENCION DE OCTUBRE			
CONCEPTO	PERCEPCIONES	EXENTO	GRAVADO
INGRESOS GRAVADO DEL MES			5,890.00
SALARIO MENSUAL	5,890.00		5,890.00
MENOS IMPUESTO LOCAL			
IGUAL A BASE GRAVABLE			5,890.00
MENOS LIMITE INFERIOR ART. 113 LISR			4,210.42
EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR			1,679.58
POR % DEL EXEDENTE ART. 113 LISR			10.88%
IGUAL A IMPUESTO MARGINAL			182.74
MAS CUOTA FIJA LISR			247.23
IGUAL ISR CAUSADO			429.97
MENOS SUBSIDIO AL EMPLEO ART.113 LISR			294.63
IGUAL ISR A RETENER O Y DIF A ENTREGAR AL TRAB.			135.34

CALCULOS

SUELDO MENSUAL	
SALARIO DIARIO	190
POR DIAS DEL MES	31
IGUAL TOTAL GRAVADO	5890
GRAVADO ART. 110 LISR	

ASPECTOS FISCALES APLICABLES A SUELDOS Y SALARIOS

CALCULO DE LA RETENCION DE NOVIEMBRE			
CONCEPTO	PERCEPCIONES	EXENTO	GRAVADO
INGRESOS GRAVADO DEL MES			5,700.00
SALARIO MENSUAL	5,700.00		
MENOS IMPUESTO LOCAL			
IGUAL A BASE GRAVABLE			5,700.00
MENOS LIMITE INFERIOR ART. 113 LISR			4,210.42
EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR			1,489.58
POR % DEL EXCEDENTE ART. 113 LISR			10.88%
IGUAL A IMPUESTO MARGINAL			162.07
MAS CUOTA FIJA LISR			247.23
IGUAL ISR CAUSADO			409.30
MENOS SUBSIDIO AL EMPLEO ART.113 LISR			294.63
DIFERENCIA A ENTREGAR AL TRAB.			114.67

CALCULOS

SUELDO MENSUAL	
SALARIO DIARIO	190
POR DIAS DEL MES	30
IGUAL TOTAL GRAVADO	5700
GRAVADO ART. 110 LISR	

ASPECTOS FISCALES APLICABLES A SUELDOS Y SALARIOS

CALCULO DE LA RETENCION DE DICIEMBRE			
CONCEPTO	PERCEPCIONES	EXENTO	GRAVADO
INGRESOS GRAVADO DEL MES			7,105.90
SALARIO MENSUAL	5,890.00		5,890.00
AGUINALDO	2,850.00	1,634.10	1,215.90
MENOS IMPUESTO LOCAL			
IGUAL A BASE GRAVABLE			7,105.90
MENOS LIMITE INFERIOR ART. 113 LISR			4,210.42
EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR			2,895.48
POR % DEL EXCEDENTE ART. 113 LISR			10.88%
IGUAL A IMPUESTO MARGINAL			315.03
MAS CUOTA FIJA LISR			247.23
IGUAL ISR CAUSADO			562.26
MENOS SUBSIDIO AL EMPLEO ART.113 LISR			217.61
IGUAL ISR A RETENER O Y DIF A ENTREGAR AL TRAB.			344.65

SUELDO MENSUAL	
SALARIO DIARIO	190
POR DIAS DEL MES	31
IGUAL TOTAL GRAVADO	5890
GRAVADO ART. 110 LISR	

AGUINALDO	
SUELDO DIARIO	190.00
AGUINALDO (15 DIAS)	2,850.00
EXENTO ART. 109 F-XI (30*54.47)	1,634.10
GRAVADO	1,215.90

ASPECTOS FISCALES APLICABLES A SUELDOS Y SALARIOS

CONCENTRADO DE LAS RETENCIONES EFECTUADAS A SALVADOR RODRIGUEZ CORTEZ					
MES	SUELDO	PRESTACIONES	EXENTO	RETENCIONES	SUBSIDIO APLICADO
ENERO	\$ 5,890.00	\$ 47.50	\$ 47.50	\$ 135.34	\$ 294.63
FEBRERO	5,320.00	285.00	285.00	43.08	324.87
MARZO	5,890.00	-	-	135.34	294.63
ABRIL	5,700.00	-	-	114.67	294.63
MAYO	5,700.00	900.00	817.05	91.05	294.63
JUNIO	5,890.00	380.00	190.00	156.01	294.63
JULIO	5,890.00	-	-	135.34	294.63
AGOSTO	5,890.00	-	-	135.34	294.63
SEPTIEMBRE	5,700.00	-	-	114.67	294.63
OCTUBRE	5,890.00	-	-	135.34	294.63
NOVIEMBRE	5,700.00	-	-	114.67	294.63
DICIEMBRE	5,890.00	2,850.00	1,634.10	344.65	217.61
TOTALES	\$ 69,350.00	\$ 4,462.50	\$ 2,973.65	\$ 1,655.48	\$ 3,488.78

SUELDO	\$ 69,350.00
MAS PRESTACIONES	4,462.50
TOTAL DE INGRESOS DEL TRABAJADOR	\$ 73,812.50
MENOS INGRESOS EXENTOS	2,973.65
INGRESOS GRAVADOS	\$ 70,838.85

CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL

INGRESOS GRAVADOS EN EL EJERCICIO	\$ 70,838.85
MENOS IMPUESTO LOCAL	-
IGUAL A BASE GRAVABLE	\$ 70,838.85
MENOS LIMITE INFERIOR ART.177 LISR	50,524.93
EXEDENTE DEL LIMITE INFERIOR	\$ 20,313.92
% DEL EXEDENTE DEL LIMITE INFERIOR	10.88%
IGUAL A IMPUESTO MARGINAL	\$ 2,210.15
MAS CUOTA FIJA	2,966.76
IGUAL A ISR CAUSDADO	\$ 5,176.91
MENOS SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	3,488.78
IGUAL A ISR CAUSADO EN EL EJERCICIO	\$ 1,688.13
MENOS RETENCIONES EFECTUADAS	1,655.48
ISR POR RETENER Y APAGAR A MAS TARDAR EN FEBRERO	\$ 32.65

Conclusiones

El estudio del tema de Sueldos y Salarios es de mucha importancia para el patrón como para el trabajador, ya que algunos patrones ignoran el conocimiento de sus obligaciones y que a veces por ahorrar dinero y tiempo no cumplen con todas las prestaciones que por ley le corresponden al trabajador y a falta de conocimiento el trabajador no las puede exigir.

El buen cumplimiento de las retenciones del Impuesto Sobre la Renta nos debe de interesar a todos los mexicanos, ya que todos estamos obligados a contribuir para el gasto público, es por ello que considero que es indispensable que el patrón haga las retenciones del Impuesto Sobre la Renta de manera correcta y por ende el trabajador debe de aceptar estas retenciones, ya que posteriormente será beneficiado tanto él, como a sus familiares.

Otro de los interesados en el tema de Sueldos y Salarios es el fisco, ya que es el encargado de recaudar las contribuciones para el gasto público. Es muy importante que todos los patrones hagan las retenciones a los trabajadores, así el gobierno tendrá más presupuesto para invertir en la educación, salud y para más obra pública; en otras palabras tendrá más presupuesto para el gasto público.

Bibliografía

Reyes Ponce, Agustín." Administración de Personal", 2a. Parte Sueldos y Salarios, Editorial Limusa, 28a. Reimpresión

Diccionario de la real academia española 20ª edición. Editorial esparza.

Martin Granados, Ma. Antonieta, Mireles Arreola, Susana, Valle Solís, Martha. "*ISR e IETU personas físicas no empresarias*". México; CENGAGE Learning. Edición 2009.

Constitución Policía De Los Estados Unidos Mexicanos vigente a 2011.

Ley Federal de Trabajo
Diario Oficial de la Federación

Ley del Impuesto Sobre La Renta
Diario Oficial de la Federación

Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
Diario Oficial de la Federación