



UNIVERSIDAD MICHOACANA
DE SAN NICOLAS DE
HIDALGO



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

CASO PRACTICO:

**“PERSONA FÍSICA QUE OBTIENE SUS INGRESOS
POR SUELDOS Y SALARIOS”**

PARA OBTENER EL TITULO DE:

CONTADOR PUBLICO

PRESENTA:

ANSELMO JAVIER ORTEGA ROSAS

ASESOR:

**MTRO. FRANCISCO DE ASÍS DEL MORAL
ZAMBRANO**

MORELIA MICH, MAYO DE 2022

Índice	PÁG.
Resumen	5
Introducción	6
Dedicatoria	7

CAPITULO I:

Los impuestos y sus generalidades

1.1.- Concepto de tributo	8
1.2.- Concepto de impuestos	8
1.3.- Antecedentes de los impuestos	9
1.4.- Finalidades de los impuestos	13
1.5.- Clasificación de los impuestos	15
1.6.- Tipos de impuestos	17
a) Impuestos municipales	17
- Contribuciones	
- Derechos	
- Aprovechamientos	
- Productos	
- Aportaciones de seguridad social	
- Contribución de mejoras	
- Impuestos	
b) Impuestos estatales	18
c) Impuestos federales	19
1.7.- Elementos de los impuestos	19

CAPITULO II

Marco teórico de los sueldos y salarios

2.1.- Historia de los sueldos y salarios	21
2.2.- Conceptos generales de sueldos y salarios	22
2.3.- Clasificación de sueldos y salarios	24
2.4.- Salarios mínimos	26
2.5.- Salario fijo y variable	26
2.6.- Organismo que regula los sueldos y salarios	26

CAPITULO III

Marco legal de los sueldos y salarios

3.1.- Constitución política de los estados unidos mexicanos.	27
3.1.1 - Artículo 5	27
3.1.2 - Artículo 31	28
3.1.3 - Artículo 123	28
3.2.- Ley federal del trabajo	31
3.2.1.- Relaciones obrero patronal	31
3.2.2.- Concepto de patrón y trabajador	34
3.2.3.- Relación de trabajo y contrato de trabajo	34
3.2.4.- Contrato colectivo	35
3.2.5- Jornada de trabajo	35
3.2.6- Prestaciones	36
-Salario	
-Días de descanso	
-Prima dominical	
-Vacaciones	
-Prima vacacional	
-PTU	
-Aguinaldo	
-Prima de antigüedad	
-Tiempo extraordinario.	
3.2.7- Trabajo de menores	42
3.2.8- Trabajo de las mujeres	44
3.2.9- Indemnización.	44
3.2.10 Jubilaciones.	45
3.3.- Ley del seguro social	46
3.3.1.- Objeto del seguro social	46
3.3.2.- A quien se encomienda la seguridad social	47
3.3.3.- Definición de conceptos.	47
3.3.4.- Regímenes del seguro social.	48
- Obligatorio	
- Voluntario	
3.3.5.- Registro de reinscripción	49
3.3.6.- Cuota obrero patronal	50
3.3.7.- Bases de cotización y de cuotas.	51

3.4.-Ley del Instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores (Infonavit)	52
3.4.1.- Objeto del Infonavit.	52
3.4.2.- El patrimonio del instituto.	53
3.4.3.- Obligaciones de los patrones.	53
3.4.4.- Inscripción de los patrones y trabajadores.	55
3.4.5.- Los recursos del instituto.	56
 3.5.- Ley del impuesto sobre la renta (I.S.R)	58
3.5.1.- Ingresos gravados por sueldos y salarios.	58
3.5.2.- Ingresos no gravados por sueldos y salarios.	58
3.5.3.- Ingresos exentos de las personas físicas aplicables a sueldos y salarios.	58
3.5.4.- Calculo de las retenciones	62
3.5.5.- Determinación del subsidio para el empleo	62
3.5.6.- Obligaciones de los trabajadores.	63
3.5.7.- Obligaciones de los patrones.	64
3.5.8.- Tarifas y tablas aplicables al ejercicio 2019.	65
3.5.9.- Cálculo del impuesto anual	66

CAPITULO IV

4.1.- Previsión social

4.1.1.- Premios de asistencia y puntualidad	73
4.1.2.- Vales de despensa	74
4.1.3.- Viáticos	74
4.1.4.- Becas y guarderías	75
4.1.5.- Fondos de ahorro	75
4.1.6.- Gratificaciones	76
4.1.7.- Gastos médicos	76

Conclusiones	77
Caso práctico de una persona física que percibe ingresos por sueldos y salarios.	78
Conclusiones del caso práctico	81
 Bibliografía	82

RESUMEN

Este trabajo se enfocó en el procedimiento necesario para realizar el cálculo de los impuestos a pagar, en el caso de las personas físicas, con ingresos obtenidos por concepto de sueldos y salarios. Se detallaron los pasos requeridos, así como las definiciones de los tecnicismos, el argot fiscal y contable propios del caso.

Se dividió en 4 capítulos con sus respectivos subcapítulos, los cuales nos llevaron de la mano y de una manera entendible, a todos los interesados en el tema, algo que es de vital importancia y uno de los principales objetivos de este caso práctico. Sin pretender ser un texto didáctico más en el ámbito fiscal, cumplió con los requisitos propios de algunos de estos.

Se nutrió con los códigos, las leyes y los reglamentos que emanan de las distintas instancias jurídicas, legales y fiscales: LISR, LIMSS, LINFONAVIT CFF, LFT. Se complementó con la investigación documental, realizada en fuentes en papel y digitales, así como con la experiencia adquirida durante nuestra práctica contable.

Todo lo anterior dio como resultado un conocimiento certero y de fácil aplicación en la vida laboral del profesional de la contabilidad. Lo cual significa que es un buen apoyo tanto para el neófito como para el versado en la materia. En conclusión, estamos ante un caso práctico, minucioso sobre el cumplimiento fiscal de los contribuyentes del régimen de maras.

Abstract

This work focused on the procedure necessary to calculate the taxes to be paid, in the case of individuals with income obtained from wages and salaries. The required steps were detailed, as well as the definitions of the technical terms, the fiscal and accounting jargon of the case.

It was divided into 4 chapters with their respective subchapters, which took us by the hand and in an understandable way, to all those interested in the subject, something that is of vital importance and one of the main objectives of this case study. Without pretending to be just another didactic text in the tax field, it fulfilled the requirements of some of these.

It was nourished with the codes, laws and regulations that emanate from the different legal, legal and fiscal instances: LISR, LIMSS, LINFONAVIT CFF, LFT. It was complemented with documentary research, carried out in paper and digital sources, as well as with the experience acquired during our accounting practice.

All of the above resulted in an accurate knowledge that is easy to apply in the working life of the accounting professional. This means that it is a good support for the neophyte as well as for those versed in the subject. In conclusion, we are before a practical, detailed case on tax compliance of taxpayers of the regime in question.

Palabras clave: Contribuciones, fisco, empleados, pagos, legislación,

INTRODUCCIÓN

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.

Los sueldos y salarios, son temas de gran importancia no sólo para economistas, contadores, industriales (patronos), sino también para los trabajadores. Son dos conceptos que analizare de manera breve y detallada a fin de resolver posibles problemas cotidianos dentro de una relación laboral. Para su desarrollo, el trabajo lo dividiré en capítulos. En donde examinare los diferentes conceptos de sueldos, salarios e impuesto, así como el marco teórico y legal de los sueldos y salarios tomando en consideración las leyes vigentes en nuestro país como son: C.P.E.U.M., LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LEY I.S.R. Y así como también hablare sobre los principales conceptos que se consideran previsión social, Por último, desarrollare un caso práctico a fin de ejemplificar los diferentes conceptos de sueldos y salarios.

Todo esto se analizará más detalladamente, ya que durante mis prácticas realizadas aborde algo de esto, pero no lo suficiente como para poder estar en disposición de resolver cualquier situación que tenga que ver con los sueldos y salarios en una relación laboral.

Esto nos ayudara a tener conocimiento sobre todo lo relacionado con ese tema como por ejemplo tendremos la seguridad de que conceptos aplicaremos para el cálculo de la ley del impuesto sobre la renta, así como que conceptos estarán exentos y cuales gravados de acuerdo a la ley del ISR, así como también que conceptos se tomaran en cuenta como previsión social para efectos de la ley del seguro social entre otros, y todo esto me permitirá poder aplicarlo en mi desempeño laboral y así tener un desempeño profesional eficiente.

Todo esto también ayudara a las personas que decidan tener conocimiento sobre el tema como podrían ser los patronos, así como los trabajadores de cualquier empresa.

DEDICATORIA

A mis padres por darme la vida, así como el ejemplo del trabajo honrado.

A mis hijos y esposa por ser el motor que me motiva a superarme día con día.

A los maestros y compañeros de la FCCA por compartir conmigo sus conocimientos, tiempo y amistad.

Al Mtro. Francisco de Asís del Moral Zambrano por asesorarme en este documento.

CAPITULO I:

LOS IMPUESTOS Y SUS GENERALIDADES

1.1.- Concepto de tributo

Son medios para recaudar ingresos públicos, que han de servir como instrumento de la política económica general, atender las exigencias de estabilidad, progreso social y procurara una distribución de la renta nacional.

Son las prestaciones en dinero que el estado, en ejercicio de poder de imperio, exige con el objeto de obtener recursos para el cumplimiento de sus fines. Modelo del código tributario para América latina.

1.2.- Concepto de impuestos

Tributo viene del latín tributum que significa carga continua en dinero o en especie que debe de entregar el vasallo al señor en reconocimiento del señorío. Del subsidio al estado para la atención, a su vez de las llamadas cargas públicas.

Los impuestos son uno de los instrumentos de mayor importancia con el que cuenta el estado para promover el desarrollo económico, sobre todo porque a través de éstos se puede influir en los niveles de asignación del ingreso entre la población, ya sea mediante un determinado nivel de tributación entre los distintos estratos o, a través del gasto social, el cual depende en gran medida del nivel de recaudación logrado.

Los impuestos son una parte sustancial (o más bien la más importante) de los ingresos públicos.

Hay diferencias entre los conceptos de ingreso público, contribución e impuesto.

Ingresos públicos: hace referencia a todas las percepciones del estado, pudiendo ser éstas tanto en efectivo como en especie o servicios.

Contribución: es una parte integrante de los ingresos públicos e incluye aportaciones de particulares como, por ejemplo, pagos por servicios públicos, de donaciones, multas, etc.

Los impuestos: forman parte de las contribuciones y éstas a su vez forman parte de los ingresos públicos.

De las definiciones anteriores se puede ver que existen ciertos elementos en común como que los impuestos son coercitivos, es decir que el estado los fija unilateralmente, limitan el poder de compra del consumidor y se destinan sin ninguna especificación a cubrir la satisfacción de necesidades colectivas o a cubrir los gastos generales del estado.

Por lo tanto, los impuestos son “la aportación coercitiva que los particulares hacen al sector público, sin especificación concreta de las contraprestaciones que deberán recibir”

Es decir, los impuestos son recursos que los sujetos pasivos otorgan al sector público para financiar el gasto público; sin embargo, dentro de esta transferencia no se especifica que los recursos regresarán al sujeto en la forma de servicios públicos u otra forma. Esto es así porque los recursos obtenidos por el sector público sirven para muchos fines, siendo uno de los más importantes, para el caso de México redistribución del ingreso a través de diversas vías como a través de los programas de desarrollo social.

1.3.- Antecedentes de los impuestos

Evolución histórica de los impuestos.

Durante la época prehispánica la principal forma impositiva estuvo representada por el tributo, el cual tuvo su origen y fundamento en la creación de los oficios y los servicios necesarios para la existencia colectiva. Sin embargo, estos tributos eran pagados en su mayor parte por las clases inferiores (clase productora formada por artesanos, labradores y comerciantes), los cuales servían para sostener a las clases dirigentes (gobernantes, sacerdotes y guerreros).

El tributo lo recibían principalmente los señores feudales, los nobles, las comunidades (compuestas por barrios mayores y menores y cuyo tributo se destinaba al sostenimiento de los magistrados y funcionarios), el clero y la milicia.

El tributo consistía en prestaciones materiales, las cuales dependían de la actividad a la que se dedicara el individuo, y prestaciones personales tales como servicios o trabajo. Éstas tenían carácter fundamentalmente colectivo (es decir por pueblos, barrios o grupos) y eran otorgadas principalmente por los labradores. Entre los principales productos que los labradores daban en tributo se encontraban el maíz, frijol, cacao, algodón y otros productos de la tierra, además de frutos, peces y otros animales.

Un elemento que no se debe ignorar es que entre los indígenas nunca existió un sistema tributario uniforme, ya que unas veces se les podía

exigir una determinada cantidad y otras otra diferente, así igual entre comunidades diferentes o similares eran diferentes las cantidades exigidas, al parecer lo único que se consideraba con base en el tributo era la posibilidad de dar lo que se pedía.

Las cargas eran de dos tipos: ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias podían ser religiosas –prestaciones para el sostenimiento del culto- o civiles –prestaciones para caciques, alcaldes y gobernantes. Mientras que por su parte las extraordinarias se destinaban fundamentalmente para las necesidades colectivas transitorias y para obras públicas.

Al llegar la conquista española el tributo prehispánico no sufrió grandes modificaciones, de tal modo que durante el siglo XVI seguía manteniendo sus principales características consistiendo en prestaciones materiales.

A partir de que México logró su independencia ha habido una lucha intensa por obtener el poder, por lo mismo los partidos políticos han recogido los marcos ideológicos existentes y los han transformado en decisiones fiscales que han obedecido a un objetivo determinado en ciertos momentos históricos.

Al lograr México su independencia en su sistema siguió funcionando los estancos. Sin embargo, este tipo de imposición favorecía más bien a las clases ricas que a los pobres. Básicamente durante el siglo XIX existieron impuestos que afectaban solamente a ciertas industrias como lo son las de hilados y tejidos, tabacos y alcoholes. En cambio, existieron amplios impuestos que gravaban el comercio exterior y el comercio interior mediante las alcabalas.

Además, se puede ver también que México vivió un periodo de gran desorden político, económico y social en esos primeros años de vida independiente, lo cual ocasiono a su vez un gran caos fiscal. En 1846 el presidente Valentín Gómez Farías emitió un decreto por el cual ordenó suprimir las alcabalas, debido a que éstas tenían un efecto negativo sobre la industria comercial, agrícola y fabril. A partir de la promulgación de la constitución de 1857 se estableció en su artículo 124 la supresión de las alcabalas.

Posteriormente la política fiscal juarista tuvo como fundamento introducir reformas paulatinas que fortalecieran la economía del país basada en una constitución netamente liberal. Entre las principales acciones fiscales realizadas en este periodo se encuentran: transformar el antiguo impuesto del papel sellado en sellos móviles (estampilla), se abolieron las tarifas que encarecieron los artículos extranjeros y se eliminaron los gravámenes sobre exportaciones que dañaban a la producción nacional,

con relación a la minería: libre exportación de la plata en pasta, libre exportación de mineral de piedra y polvillos, recuperación por el gobierno de las casas de moneda dadas en arrendamiento, supresión de los impuestos a la minería y establecimiento de un impuesto único sobre utilidades mineras.

La implementación del ISR en México como resultado de la influencia de las ideas socialistas nacidas de la revolución proviene de un lento proceso que se origina en 1810.

No obstante, se puede considerar a Matías romero como el precursor del ISR, argumentando que “una sola contribución directa general, impuesta sobre la propiedad raíz y el capital mobiliario sería más equitativa y produciría más recursos al erario público que las que ahora se cobran”. Sin embargo, no fue posible implantar el ISR en este periodo debido a que el veto al clero y a la aristocracia semi feudal solo había logrado el fortalecimiento de la pequeña burguesía, y éste por supuesto adoptó el sistema fiscal de acuerdo a sus intereses.

Uno de los principales personajes que abogaron por un sistema fiscal más justo fue Ricardo Flores Magón, quien señalaba que existía una terrible desigualdad entre capital y trabajo, y que ésta era fomentada por el sistema fiscal vigente, por lo tanto, se requería gravar al capital e implementar la progresividad en la imposición, ya que de esta forma se lograría abatir la desigualdad en la distribución de la riqueza. Sin embargo, este tipo de sistema fiscal progresivo no sería posible sino hasta algunos años después de terminada la revolución. De tal forma, durante el gobierno del presidente Plutarco Elías Calles se dio el primer paso en este sentido al adoptar el impuesto sobre la renta (ISR).

Durante la revolución mexicana no se hizo ningún cambio fundamental al sistema tributario, sino más bien se optó por conllevar el sistema porfirista de tipo regresivo.

Sin embargo, la constitución política de 1917 representó la síntesis política de la revolución, al adoptar un tipo de estado intervencionista, preocupado por las causas populares y sociales. Pero a pesar de ello todavía existieron problemas, ya que este nuevo sistema fiscal no fue muy adecuado, ya que mantenía aspectos del sistema porfirista y sobre todo gravaba de igual manera a sujetos con diferente capacidad de económica.

El sistema tributario mexicano se ha caracterizado desde sus inicios por contar con gran número de impuestos, no obstante, la efectividad recaudatoria ha sido mínima fundamentalmente por los conflictos internos que habían agobiado al país desde su independencia hasta el final de la revolución.

A partir de la revolución de 1910 y su sustento en la constitución política de 1917, el sistema tributario se modernizó en gran medida a lo largo del siglo XX.

Durante éste se han realizado varias rondas de reformas tributarias, cuyo fin ha sido adaptarlo a las necesidades del país.

Con relación a la industria durante el periodo de 1917 a 1940 se crearon 28 Impuestos:

Creación de impuestos en el periodo 1917-1940

Impuestos específicos

Petróleo

Energía eléctrica

Azúcar

Cerillos y fósforos

Producción de sal

Bebidas gaseosas

Impuestos generales

Impuesto sobre la renta

10% adicional

Superprovecho

Impuestos al comercio creados en el periodo 1917-1940

Impuestos generales

Adic. A los derechos de importación

Adic. A los derechos de exportación.

Impuesto sobre la renta

Avisos y anuncios

Importaciones, bebidas y perfumes.

10% s/entradas brutas lotería nacional

Expendios de bebidas alcohólicas

Radiodifusoras

Compraventa alcoholes

Consumo de algodón

Impuestos a la agricultura creados en el periodo 1917-1940

Impuestos generales

Impuesto sobre la renta

Madera y bosques

Exportación de henequén

Fertilizantes

Explotaciones forestales

Durante las décadas de 1940 y 1950 se vieron claros indicios de que el sistema Tributario mexicano presentaba problemas, fundamentalmente porque los ingresos Tributarios eran muy bajos, de hecho, se encontraban muy por debajo del nivel de otros países de similar desarrollo.

Este periodo se caracterizó por que los ingresos tributarios en su gran mayoría (78%) correspondían a impuestos indirectos, mientras que tan solo los impuestos directos representaron el 22%. Esto nos da una idea de lo poco equitativo de esta estructura fiscal, ya que los grupos de

menores ingresos contribuyeron en gran medida a la carga fiscal vía impuestos indirectos.

Durante el periodo 1955-72, se pretendió adaptar el sistema impositivo de acuerdo a las necesidades de industrialización del país. Para tal efecto se sustituyeron gran cantidad de impuestos sobre la producción y ventas por un impuesto sobre ingresos mercantiles, así como modificar el ISR, estableciendo cierto gravamen de acuerdo al ingreso total, sin importar su fuente, además se establecieron regímenes especiales sobre ciertos sectores. Entre los principales cambios realizados al sistema tributario durante el sexenio de Luis Echeverría se encuentran medidas que pretendían perfeccionar la integración de la base del ISR empresarial, así como la elevación de la tasa del ISR personal, gravando con 50 por ciento los ingresos anuales superiores a 150 mil pesos. Además, se elevó la tasa del impuesto federal sobre ingresos mercantiles, se incrementó la tasa que afecta a los ingresos de PEMEX y se creó un nuevo impuesto para el consumo de gasolina; así mismo se incrementó la tasa de los impuestos especiales.

En el periodo 1978-81 se realizó una segunda ronda de reformas tributarias, cuyo principal objetivo fue combatir los efectos distributivos adversos de la inflación, además de reducir las distorsiones implicadas por el efecto cascada del impuesto sobre ingresos mercantiles.

1.4.- Finalidades de los impuestos

A) Función de los impuestos.

Originalmente los impuestos servían exclusivamente para que el estado se previera de recursos, sin embargo, actualmente podemos ver que existen varios fines los cuales se mencionan a continuación:

- *Redistribución del ingreso.* Uno de los puntos fundamentales de un sistema impositivo es lograr redistribuir el ingreso en favor de un sector o grupo social. Como por ejemplo a través del impuesto sobre la renta.
- *Mejorar la eficiencia económica.* Otro punto fundamental para el sistema impositivo es lograr la eficiencia económica; esto se logra si se pueden corregir ciertas fallas del mercado como lo son las externalidades.
- *Proteccionistas.* Los impuestos, por otra parte, pueden tener fines proteccionistas a fin de proteger a algún sector muy importante de la nación, como puede ser por ejemplo alguna industria nacional, el comercio exterior o interior, la agricultura, etc.

- *De fomento y desarrollo económico.* Los impuestos por otra parte tienen un papel fundamental en el desarrollo económico del país o de alguna región en particular. Esto se logra a través de los recursos que se obtienen, los cuales se pueden destinar entre otras cosas a fomentar a algún sector económico en particular, por ejemplo, a través de un impuesto sobre el consumo de gasolina mediante el cual se pretenda financiar la construcción de carreteras.

Por otra parte, podemos ver que los impuestos pueden tener fines fiscales y extra fiscales. Los fines fiscales hacen referencia a la obtención de recursos que el sector público necesita para cubrir las necesidades financieras, mientras que los fines extra fiscales se refieren a la producción de ciertos efectos que pueden ser económicos, sociales, culturales, políticos, etc.

B) Efectos de los impuestos.

Entre los principales efectos se encuentran la repercusión, la difusión, la absorción y la evasión.

I. Repercusión: La repercusión se puede dividir en tres partes: percusión, traslación e incidencia.

La percusión se refiere a la obligación legal del sujeto pasivo de pagar el impuesto.

La traslación se refiere al hecho de pasar el impuesto a otras personas.

La incidencia se refiere a la persona que tiene que pagar realmente el impuesto, no importa que ésta no tenga la obligación legal de hacerlo.

La repercusión se puede dar o no, esto depende del tipo de impuesto que se aplique, por ejemplo, un impuesto sobre las utilidades de las empresas, en este caso no es posible que se presente la repercusión, sin embargo, sucede lo contrario en el impuesto sobre el valor agregado.

II. Difusión: Una vez que termina el fenómeno de la repercusión se presenta el de la difusión. Este se caracteriza por que la persona que debe pagar finalmente el impuesto ve reducida su capacidad adquisitiva en la misma proporción del impuesto pagado, sin embargo, esto genera un proceso en el que esta persona deja de adquirir ciertos productos o reduce su demanda, por lo tanto, sus proveedores se verán afectados por esta reducción en sus ventas y a su vez tendrán que reducir sus compras, y así sucesivamente.

La repercusión es probable que se dé o no, en el caso de la difusión siempre se va a dar, porque no importando quien tenga que pagar el

impuesto siempre se va a dar una reducción en la capacidad adquisitiva, lo cual va a desencadenar el proceso mencionado.

Por otra parte, cuando se da la repercusión el sujeto pasivo no verá reducida su capacidad adquisitiva, sin embargo, cuando se da el proceso de difusión todas las personas relacionadas con el bien en cuestión verán reducido su poder adquisitivo, inclusive el sujeto pasivo que inicialmente no pagó el impuesto.

III. Absorción: Puede existir la posibilidad de que el sujeto pasivo traslade el impuesto, sin embargo, no lo hace porque su idea es pagarlo. No obstante, para que pueda pagarlo decide o bien aumentar la producción, disminuir el capital y el trabajo empleados, o en última instancia implementar algún tipo de innovación tecnológica que permita disminuir los costos.

IV. Evasión: Es el acto de evitar el pago de un impuesto. A diferencia de lo que sucede con la repercusión en donde el impuesto se traslada, en el caso de la evasión simplemente nunca se paga porque nadie cubre ese pago.

La evasión puede ser de dos tipos: legal e ilegal. La evasión legal consiste en evitar el pago del impuesto mediante procedimientos legales, por ejemplo, al dejar de comprar una mercancía a la cual se le acaba de implementar un impuesto; en este caso el impuesto no se paga porque simplemente se ha dejado de comprar el bien.

La evasión ilegal es aquella en la cual se deja de pagar el impuesto mediante actos violatorios de las normas legales, por ejemplo, la ocultación de ingresos, la omisión en la expedición de facturas, contrabando, etc.

La evasión fiscal se puede dar por muchas razones, entre las principales se encuentran:

- Ignorancia sobre los fines de los impuestos
- Servicios públicos prestados en forma defectuosa e ineficiente
- Por la falta de una contraprestación por los impuestos que se pagan
- Muchas veces se considera que el pago de impuestos sólo sirve para
- Contribuir al enriquecimiento ilícito de los funcionarios públicos.

1.5.- Clasificación de los impuestos

Existen fundamentalmente dos clasificaciones de los impuestos. La primera de ellas los clasifica en directos e indirectos.

Los impuestos directos: son aquellos que gravan al ingreso, la riqueza, el capital o el patrimonio y que afectan en forma directa al sujeto del impuesto, por lo tanto, no es posible que se presente el fenómeno de la

traslación. De acuerdo al criterio de la repercusión, el legislador se propone alcanzar al verdadero contribuyente suprimiendo a todo tipo de intermediarios entre el pagador y el fisco. Un ejemplo de impuestos directos en México es el impuesto sobre la renta.

Éstos impuestos pueden clasificarse a su vez en personales y en reales. Los *personales* son aquellos que toman en consideración las condiciones de las personas que tienen el carácter de sujetos pasivos. Los impuestos *reales* son aquellos que recaen sobre la cosa objeto del gravamen, sin tener en cuenta la situación de la persona que es dueña de ella. Éstos se subdividen en impuestos que gravan a la persona considerándola como un objeto y los que gravan a las cosas.

Ventajas.

- A) Aseguran al estado una cierta renta conocida y manejada de antemano.
- B) Se puede aplicar mejor una política de redistribución del ingreso.

Desventajas

- A) Son muy sensibles a los contribuyentes.
- B) Son poco elásticos, y por lo tanto aumentan muy poco en épocas de prosperidad.
- C) Se prestan más a la arbitrariedad por parte de los agentes fiscales.
- D) Son poco productivos.
- E) El contribuyente es más estricto al juzgar los gastos del estado.
- F) Estos impuestos dejan de gravar a un gran sector social.

Los impuestos indirectos: son aquellos que recaen sobre los gastos de Producción y consumo, por lo tanto, su principal característica es que son trasladables hasta el consumidor final. Los impuestos indirectos pueden ser de dos tipos:

- Gravan todas las etapas del proceso de compra-venta.
- Gravan solamente una etapa del proceso. Éstos a su vez se subdividen en impuestos al valor total de las ventas y en impuestos al Valor agregado.

Los impuestos indirectos se pueden clasificar también como impuestos sobre los actos e impuestos sobre el consumo. En el primer caso tenemos, por ejemplo, los impuestos sobre la importación y la exportación.

Entre los principales impuestos indirectos aplicados en México se encuentran el impuesto al valor agregado y el impuesto especial sobre producción y servicios.

Ventajas:

- A) Son poco perceptibles.
- B) Se confunden con el precio de venta.
- C) Gravan a todo el sector poblacional, aún extranjeros.
- D) Son voluntarios en el sentido de que basta con no adquirir el bien para no pagar el impuesto.
- E) El causante paga el impuesto en el momento en el que es más cómodo para él.

Sin embargo, hay que aclarar que no es totalmente cierto el caso de los incisos D) y e) en el sentido de que ciertos bienes de primera necesidad se tienen que adquirir en forma casi obligatoria por los consumidores.

Desventajas

- A) Recaen más sobre las clases pobres.
- B) No tienen la misma fuerza que los directos en tiempos de crisis, crean déficit agravando aún más la crisis.
- C) Los gastos de recaudación son muy elevados.

1.6.- Tipos de impuestos

1. Impuestos municipales

- ***Contribuciones***

Son las establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales.

- Predial
- Traslación de dominio
- Espectáculos públicos
- Juegos permitidos
- Rifas, sorteos y concursos
- Adicionales

- ***Derechos***

Son las contribuciones establecidas en ley por percibir servicios quien preste las dependencias y entidades de la administración pública municipal.

- ***Aprovechamientos***

Son los ingresos que percibe el municipio por funciones del derecho público distintos de las contribuciones de los ingresos derivados de financiamiento y los que tengan los organismos descentralizados y las empresas de participación estatal (PEMEX, CFE, multas, indemnizaciones).

- ***Productos***

Son las contraprestaciones por los servicios que el municipio en sus funciones de derecho privado, así como el uso o aprovechamiento o enajenación de sus bienes de dominio privado. (Compra –venta, uso o goce temporal de bienes, etc.).

- ***Aportaciones de seguridad social***

Son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el municipio en el cumplimiento de sus obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionadas por el mismo estado. (IMSS, ISSSTE).

- ***Contribución de mejoras***

Son las establecidas en ley a cargo de las personas físicas y morales que se benefician de manera directa por obras públicas. (Pavimentación, agua, drenaje, electricidad, etc.).

- ***Impuestos***

Son las contribuciones establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o derecho previsto por la misma. (ISR, IVA, IMPAC, IEPS, ISAN, etc.).

2. Impuestos estatales

- ***2% sobre nómina***

El 2% sobre nómina, es el porcentaje establecido en la ley de ingresos de estado en su artículo 33, que debe pagar el patrón por cada uno de sus trabajadores por concepto de una remuneración al trabajo personal subordinado.

3. Impuestos federales

1. Impuesto sobre la renta (ISR)
2. Impuesto al activo (IA)
3. Impuesto al valor agregado (IVA)
4. Impuesto especial sobre producción y servicios (IEPS)
5. Impuesto al comercio exterior
6. Impuesto sustitutivo del crédito al salario

1.7.- Elementos de los impuestos

Los elementos más importantes del impuesto son: el sujeto, el objeto, la fuente, la Base, la cuota y la tasa. A continuación, se especifican cada uno de éstos:

A) Sujeto. Este puede ser de dos tipos: sujeto activo y sujeto pasivo.

El sujeto activo es aquel que tiene el derecho de exigir el pago de tributos. De tal forma en México los sujetos activos son: la federación, los estados y los municipios.

El sujeto pasivo es toda persona física o moral que tiene la obligación de pagar Impuestos en los términos establecidos por las leyes

B) Objeto. Es la actividad o cosa que la ley señala como el motivo del gravamen, de tal manera que se considera como el hecho generador del impuesto.

C) Fuente. Se refiere al monto de los bienes o de la riqueza de una persona física o moral de donde provienen las cantidades necesarias para el pago de los impuestos. De tal forma las fuentes resultan ser el capital y el trabajo.

D) Base. Es el monto gravable sobre el cual se determina la cuantía del impuesto, por ejemplo: el monto de la renta percibida, número de litros producidos, el ingreso Anual de un contribuyente, otros.

F) Cuota. Es la cantidad en dinero que se percibe por unidad tributaria, de tal forma que se fija en cantidades absolutas. En caso de que la cantidad de dinero percibida sea como porcentaje por unidad entonces se está hablando de tasa. Las cuotas se pueden clasificar de la siguiente manera:

- De derrama o contingencia. En primer lugar, se determina el monto que se pretende obtener; segundo, se determina el número de sujetos pasivos que pagarán el impuesto; y una vez determinado el monto a

obtener y número de sujetos pasivos se distribuye el monto entre todos los sujetos determinando la cuota que cada uno de ellos debe pagar.

- Fija. Se establece la cantidad exacta que se debe pagar por unidad tributaria. Por ejemplo \$0.20 por kilo de azúcar.
- Proporcional. Se establece un tanto por ciento fijo cualquiera que sea el valor de la base.
- Progresiva. Esta puede ser de dos tipos: directa e indirecta. En la Primera la cuota es proporcional y sólo crece la porción gravable del objeto impuesto. En el segundo caso la proporción de la cuota aumenta a medida que aumenta el valor de la base
- Degresiva. En ésta se establece una determinada cuota para una cierta base del impuesto, en la cual se ejerce el máximo gravamen, siendo proporcional a partir de ésta hacia arriba y estableciéndose cuotas menores de ésta hacia abajo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

2.1.- Historia de los sueldos y salarios

En la época antigua, la mayoría de la población trabajadora se dedicaba a la agricultura y a otras ocupaciones rurales y utilizaban métodos tradicionales de artesanía para construir sus viviendas. Gran parte del trabajo era realizado por los esclavos que no recibían lo que hoy en día se entiende por salario, pero a quienes sus dueños suministraban la comida y demás cosas necesarias para su subsistencia. Otros trabajadores que no eran esclavos, eran siervos, estaban ligados a la tierra y trabajaban a cambio de una participación en el producto, recibiendo una parte determinada de la cosecha por su trabajo.

En la edad media aparecen los gremios que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio, dichos gremios estaban formados por maestros, oficiales y aprendices, los primeros dueños de producción, los oficiales coordinados de trabajo y los aprendices que desarrollaban dicho trabajo.

En 1789 con la revolución francesa se suprimieron los gremios, ya que esta corriente pugnaba porque se dejará al hombre del tiempo totalmente libre, sin trabajo ni sujeciones en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es un ser por naturaleza libre; quedaba a cargo del estado, garantizar dicho ejercicio.

En el siglo XVIII, los trabajadores abandonaron las zonas rurales en número cada vez mayor para buscar empleo en las fábricas atraídos por salarios más altos y mayor libertad que estas les ofrecen.

En los siglos XVIII y XIX, el sistema económico liberal produjo una profunda división entre los hombres, agrupados en dos sectores, por un lado, los dueños del capital y por otro quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo. Empiezan a aparecer en las ciudades obreros que vivían una existencia miserable y las crisis de sobre producción. se emplean mujeres y menores, laborando en ambientes insalubres, sin ninguna prestación aparte de su paupérrimo salario, debiendo cumplir largas jornadas de trabajo que se prolongaban hasta 13 o 15 horas.

Por todo esto empezaron a surgir las ideas de nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores abriendo nuevos horizontes de vida, lo que

origina que en el siglo XX se acepten los principios de justicia social y de garantía de los derechos mínimos del trabajador.

Siglo XX: la época del porfiriato se caracterizó por un largo periodo de estabilidad política pero no contribuyo en los derechos de los trabajadores, ya que la riqueza se concentraba en manos de unos cuantos frente a la miseria del pueblo; entre los actos de trascendencia que se suscitaron en este periodo se encuentran las huelgas de cananea y río blanco, las cuales fueron reprimidas con violencia.

En la sesión del 12 de diciembre de 1916 se propuso entre otras cosas la limitación de las horas de trabajo y el establecimiento de un día de descanso forzoso en la semana, sin que fuera precisamente el domingo, tras todos los antecedentes en la cuadragésima sesión se presenta el proyecto del Art. 5° el nacimiento del artículo 123 en la constitución de 1917; que contiene la regulación de la relación obrero patronal, en fin de armonizar en cuanto es posible los encontrados intereses del capital y los derechos de los trabajadores.

2.2.- Conceptos generales de sueldos y salarios

El concepto salario proviene de la raíz etimológica. el diccionario etimológico de la lengua española lo define a partir de dos palabras; “sal” y “ario”.

Sal: sustancia cristalina blanca e incolora que se usa para sazonar o conservar alimentos.

Ario: “de, relacionado con, relativo a”.

De acuerdo a lo anterior su significado etimológico es “relacionado con la sal”, “relativo a la sal”, “de sal”.

Su fundamento legal se encuentra en la constitución que establece que “nadie puede ser obligado a prestar trabajo personal, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, además contempla que el salario nunca debe ser inferior al mínimo y que debe ser remunerados”.

Actualmente la ley federal del trabajo señala un concepto amplio al referirse al salario como:

Art. 82: salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

La ley del impuesto sobre la renta lo define:

Art. 110: 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.

En la práctica las empresas otorgan a sus trabajadores diversas prestaciones adicionales al salario, lo cual de acuerdo al artículo 101 de la ley federal del trabajo pudiera ser una violación:

Art. 101: el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Al respecto pudiera pensarse que es una violación el hecho de otorgar vales de despensa, de gasolina, etc. o pagar con cheques la nómina de los empleados o el otorgamiento de despensas en especie e inclusive, el uso actual de depositar en una cuenta bancaria al trabajador una tarjeta de plástico, sin embargo, es de considerar el artículo 102 de la ley federal del trabajo:

Art. 102: las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

De lo anterior podemos concluir que el salario puede componerse de dos elementos:

Efectivo

- Moneda de curso legal

- Traspaso a cuenta bancaria a favor del trabajador.

- Cheque a favor del trabajador, etc.

Especie

- Vales de despensa

- Vales de gasolina

- Despensas, etc.

Sueldo. Es el pago que los empleados reciben por su trabajo, antes de deducir sus contribuciones a la seguridad social, impuestos y otros conceptos análogos.

Salario diario

Para fijar la cantidad que percibe un trabajador por un día, la ley federal del trabajo en el Art. 89 menciona que cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según sea el caso, para determinar el salario diario. Esto es independientemente de lo que fije la ley de ISR para cálculos del impuesto que normalmente establece que se divida entre 30.4, o la ley del SS que indica que se divida entre 30, entre 15 o entre 7, según sea fijado, por mes, quincena o semana, y posteriormente ese salario diario se multiplique por el número de días naturales, esto es por 31, 30, 29 o 28 días que pudiera contener el mes que corresponda.

2.3.- Clasificación de sueldos y salarios

Por el medio utilizado para el pago

Salario en moneda: son los que se pagan en moneda de curso legal, es decir, los que se pagan en dinero.

Salario en especie (30%): es el que se paga en productos, servicios, habitación, etc. Sobre este aspecto el código laboral en su Art. 231 determina que “el pago podrá hacerse parcial y excepcionalmente en especie hasta 30% (treinta por ciento), siempre que estas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, excedan en beneficio de los mismos y que se les atribuya de una forma justa y razonable”.

Pago mixto: es el que se paga una parte en moneda y otra en especie.

Por su capacidad adquisitiva

Salario nominal: representa el volumen de dinero asignado en contrato individual por el cargo ocupado. En una economía inflacionaria, si el salario nominal no es actualizado periódicamente, sufre erosión (no puede soportar todas las necesidades del trabajador).

Salario real: representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo, es decir, el poder de compra o la cantidad de productos o servicios que puede adquirir con el salario. De este modo, la sola reposición del valor

real no significa aumento salarial: “el salario nominal es alterado para proporcionar salario real equivalente en el anterior”, de aquí proviene la distinción entre reajuste del salario (reposición del salario real) y el aumento real del salario (crecimiento del salario real).

Por su capacidad satisfactoria

Individual: es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.

Familiar: es el que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

Por su límite

Salario mínimo: según la ley federal del trabajo (Art. 249º): aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistente en:

Alimentación, Habitación, Vestuario, Transporte, Previsión, Cultura y recreaciones honestas.

Salario máximo: es el salario más alto que permite a las empresas a una producción costeable.

Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario

Salario personal: es el que produce quien sustenta la familia, normalmente el padre.

Salario colectivo: es el que se produce entre varios miembros de la familia que sin grave daño puedan colaborar a sostenerla, como, por ejemplo: el padre, la madre y los hermanos mayores de 16 años.

De equipo: es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución de los salarios entre sí.

Por la forma de pago

Por unidad de tiempo: es aquel que solo toma en cuenta el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.

Por unidad de obra: es cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas.

2.4.- Salarios mínimos

El salario mínimo: "es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvencionar sus necesidades normales y las de su familia, en el orden material, moral o cultural".

Es de cumplimiento obligatorio, por debajo de él no se puede pactar ninguna remuneración; lo fija el gobierno, previo estudio del costo de vida y de las condiciones de la macroeconomía imperantes.

Busca dale al trabajador un nivel de vida que esté de acuerdo con su posición social y con la naturaleza de la actividad que desarrolla.

La falta de un equilibrio razonable dentro de la estructura de salarios de una planta particular puede frecuentemente ser altamente destructiva para la moral de los empleados y, por lo tanto, de la producción.

2.5.- Salario fijo y variable

El Art. 83 de la ley federal del trabajo dice que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Por lo anterior el trabajador pudiera recibir su salario de una manera totalmente variable, como puede ser por comisiones, por destajo, por obra determinada o algún otro. Puedo tener una parte variable y una fija, lo que se conoce como salario mixto para efectos del IMSS.

2.6.- Organismo que regula los sueldos y salarios

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

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, lo cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. (Art. 94 LFT). La comisión nacional de los salarios mínimos y las comisiones consultivas se integrarán en forma tripartita.

La comisión nacional determinará la división de la república en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

CAPITULO III

MARCO LEGAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

3.1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

3.1.1 - Artículo 5

Artículo 5o. De la constitución política de los estados unidos mexicanos dice que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. Solo se le podrá impedir cuando se ataquen los derechos de terceros, 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.

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 estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o 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 sólo obligará 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.

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

3.1.2 - Artículo 31

Artículo 31. Son obligaciones de los mexicanos:
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.

3.1.3 - Artículo 123

El artículo 123 de la ley federal del trabajo nos establece como serán las relaciones de trabajo. Nos dice que 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, 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 7 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; gozarán 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 aplicarán 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 fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. VII. Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.

VII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

VIII. 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 por representantes de los trabajadores, de los patronos y del

Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

B) 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;

C) para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta.

IX. 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.

X. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% 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.

XI. 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.

XII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

XIII. Los empresarios serán responsables de los accidentes de 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.

XIV. El patrono 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 máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.

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

XVI. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVII. 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 consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades.

XVIII. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán 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.

XIX. 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. 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.

XX. 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 especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXI. Serán condiciones nulas y no obligarán 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 permitan retener el salario en concepto de multa.

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

XXII. 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.

3.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La ley federal del trabajo rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado a, de la constitución. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.

3.2.1.- Relación obrero patronal

De acuerdo al artículo 35 de la ley federal del trabajo, Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

El artículo 42 de la ley federal del trabajo menciona que son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VI. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. Art. 46 LFT.

Las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón son los siguientes:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los

que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

V. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VI. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

VII. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

VIII. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

IX. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

X. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XI. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica.

XII. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

El artículo 53 de la ley federal del trabajo nos establece cuales son las causas de terminación de las relaciones de trabajo en las que se encuentran las siguientes:

I. Por mutuo consentimiento de las partes

- II. Por muerte del trabajador
- III. Por terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo

3.2.2.- Concepto de patrón y trabajador

Trabajador: es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. (Art. 8 LFT).

Patrón: es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador conforma a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos. (Art. 10 LFT).

3.2.3.- Relación de trabajo y contrato de trabajo.

De acuerdo al Art. 20 de 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.

Un contrato individual de trabajo es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo subordinado, mediante el pago de un salario. Cualquiera que sea su firma o denominación.

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos aplicables, la cual deberán contener:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
2. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
3. El servicio o servicios que deben prestarse.
4. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
5. La duración de la jornada.
6. la forma y el monto del salario
7. El día y el lugar de pago del salario.
8. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado.
9. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

3.2.4.- contrato colectivo

El contrato colectivo de trabajo de acuerdo al Art. 386. De la LFT es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones o uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Este contrato colectivo deberá celebrarse por escrito de manera triplicada entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la junta de conciliación y arbitraje.

El contrato contendrá: Art. 391 LFT.

1. Nombre y domicilios de los contratantes.
2. Las empresas y establecimientos que abarque.
3. Su duración o la expresión de ser por tiempo determinado o para obra determinada.
4. Las jornadas de trabajo.
5. Los días de descanso y vacaciones
6. El monto de los salarios
7. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda.
8. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
9. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a la ley.
10. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

3.2.5-Jornada de trabajo

Los artículos 60 y 61 de la ley federal del trabajo establecen que la jornada diurna es de las 06:00 horas a las 20:00 horas, la jornada nocturna de las 20:00 horas a las 6:00 horas del DIA siguiente y la mixta tiene horas de la jornada diurna y la nocturna; cuando es jornada mixta, que tiene tres horas y media o más dentro del horario de la jornada nocturna, se considera jornada nocturna.

La jornada diurna es de 8 horas, la nocturna de siete horas y la mixta de siete horas y media. El Art. 59 dice que los trabajadores y 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, debido a que podrá extenderse la jornada para descansar el sábado sin que se atribuyan como horas extras.

3.2.6- Prestaciones

***Salario**

La ley federal del trabajo establece en su artículo 82, que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

***Días de descanso**

Los Art. 69 y 72 de la ley federal del trabajo mencionan que el trabajador, por cada seis días de trabajo, disfrutara de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro; el Art. 71 de la misma ley menciona que se procurara que el día de descanso semanal sea domingo.

El trabajador que labore seis días a la semana, por cada día que labore estará teniendo derecho a una parte proporcional del domingo, llamado el séptimo día. En sentido contrario, si el trabajador llega a faltar un día, también perderá la parte proporcional del día de descanso, de tal manera que, si llegara a faltar seis días laborables de la semana, no tendrá derecho a recibir cantidad alguna en la semana.

Días de descanso obligatorio.

De acuerdo al artículo 74 de la ley federal del trabajo son:

- 1° de enero
- primer lunes del mes de febrero en conmemoración al 5 de febrero.
- Tercer lunes del mes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.
- 1° y 5° de mayo
- 16 de septiembre
- Tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.
- El 1° de diciembre de cada 6 años por el cambio de poder presidencial.
- El 25 de diciembre.

***Prima dominical**

Cuando se llega a laborar el día de descanso semanal, o en los días de descanso obligatorio, el patrón pagara al trabajador el doscientos por ciento más de su salario ordinario, en caso de que sea domingo, se pagara adicionalmente el 25 % de prima dominical

sobre su salario ordinario de conformidad con los artículos 71, 73 y 75 de la ley federal del trabajo.

La exención de cinco veces el salario mínimo del artículo 93 fracción I de la ley del ISR para el 50% del doscientos por ciento del día de descanso, se aplica en caso de que no se hubiera llevado esa exención de cinco veces el salario mínimo por semana para cada concepto, sino que es una exención de cinco veces el salario mínimo por semana por un concepto o por otro, horas extras o el doscientos por ciento adicional por trabajar en el día de descanso semanal.

El pago del doscientos por ciento adicional, ya sea para el caso de que se labore el día de descanso semanal, o el día de descanso obligatorio, así como para la prima dominical, el IMSS los considera como parte integrante del salario, sin embargo, el criterio generalizado del IMSS es integrarlo al salario.

El día de descanso no es necesario que sea domingo, pudiera ser otro día de la semana. La prima dominical debe pagarse siempre que se labore en domingo, esto es, si el domingo no es el día de descanso semanal y se labora, debe pagarse la prima dominical sobre el salario ordinario.

***Vacaciones y prima vacacional**

El patrón paga a los trabajadores los días que descansan por concepto de vacaciones, por lo que no se pagan días adicionales a los 365 días del año, sin embargo, en esos días se paga una prima vacacional de por lo menos 25% del salario, lo que da origen a las partes fijas previamente conocidas para efectos del cálculo del salario diario base de cotización para el IMSS.

Los días de vacaciones los establece el Art. 76 de la ley federal del trabajo y existen dos criterios para su aplicación, el más aceptado y utilizado actualmente, es el criterio que más beneficia al trabajador, el cual se sustenta en jurisprudencia, de conformidad a los siguientes:

AÑO	DIAS DE VACACIONES POR AÑO	25% DE PRIMA VACACIONAL CALCULADO EN DIAS
1	6	1.50
2	8	2.00
3	10	2.50
4	12	3.00
5	14	3.20
6	14	3.50
7	14	3.50
8	14	3.50
9	14	3.50
10	16	4.00
11	16	4.00
12	16	4.00
13	16	4.00
14	16	4.00
15	18	4.00
16	18	4.00
17	18	4.00
18	18	4.00
19	18	4.00
20	20	5.00

La parte exenta de la prima vacacional son 15 días de salario diario.

***PTU**

La ley federal del trabajo establece la obligación de pagar la participación de los trabajadores en las utilidades a más tardar sesenta días posteriores a la fecha en que se tenga la obligación de presentar la declaración anual del impuesto sobre la renta, esto es a más tardar el 31 de mayo y, en su caso, para personas físicas sesenta días después del 30 de abril.

La participación de los trabajadores en las utilidades tiene una exención de 15 días de salario mínimo general y no forma parte integrante del pago de cuota del IMSS.

El patrón a partir de la presentación de la declaración anual, tiene un término de 10 días para entregar copia de la misma a los trabajadores, según el Art. 121 de la ley federal del trabajo. Las utilidades no reclamadas se agregaran al año siguiente, lo establece el artículo 122 de la ley federal del trabajo, por ejemplo las utilidades del año 2017 se deben repartir en mayo de 2018, el trabajador tiene derecho a reclamar sus utilidades por un año (516 LFT), por lo que podrá recogerlas del 31 de mayo de 2017 al 31 de mayo de 2018, de no reclamarlas, se

agregarán a las utilidades del año siguiente, es decir, a las del 2019, que serán repartidas a más tardar el 31 de mayo de 2020 entre todos los trabajadores que les corresponda ese periodo. No podría ser de otra manera porque el plazo de un año que tiene el trabajador para poder reclamar sus utilidades debe vencer antes de considerar dichas utilidades en la declaración anual del ISR a repartirse entre los trabajadores. El salario base para el cálculo de la PTU es el de cuota diaria, no se considera el salario integrado; en caso de que la retribución sea variable se considerará el promedio del año (124 LFT). Deberá formarse una comisión obrero patronal que formule el proyecto de repartición para los trabajadores de las utilidades y se fije en un lugar visible del establecimiento y los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen pertinentes en un plazo de 15 días (125 LFT).

No están obligadas a repartir utilidades a los trabajadores de acuerdo al artículo 126 de la ley federal del trabajo:

- I. Empresas de nueva creación en el primer año de funcionamiento.
- II. Empresas de nueva creación que lleven a cabo la elaboración de un nuevo producto, en los dos primeros años de funcionamiento.
- III. La industria extractiva de nueva creación en el periodo de exploración.
- IV. Las instituciones de asistencia privada reconocidas por las leyes.
- V. El IMSS e instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistencia y beneficencia.
- VI. Empresas de capital menor que fije la secretaria de trabajo y previsión social. De acuerdo al diario oficial de la federación del 19/12/96, se consideran empresas de capital menor aquellas que el ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no sea superior a trescientos mil pesos.

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes (127 LFT)

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

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de

los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

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

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

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

Para efectos del cálculo de la PTU no se podrán disminuir pérdidas de ejercicios anteriores (128 LFT). La PTU no es salario para el trabajador, por tanto, no tiene efectos indemnizatorios (129 LFT). No existe la obligación de publicar aviso del reparto de utilidades a los trabajadores, sin embargo, se recomienda hacerlo para cualquier contingencia. Las sociedades y asociaciones civiles que tributan en el título III de la ley del ISR no tienen utilidades por ser personas morales con fines no lucrativos, por tanto no tienen utilidades que repartir a los trabajadores, únicamente estarán sujetas a la PTU o aquellas actividades que no sean propias de su giro, por las cuales si se considera que existen utilidades y pago de ISR; esto se da cuando dichas actividades sean por más del 5% del total de sus ingresos de acuerdo con la ley del ISR, en este caso si se repartirán utilidades a los trabajadores por las actividades mencionadas

***Aguinaldo**

De conformidad con el artículo 87 de la ley federal del trabajo, se deberá entregar al trabajador antes del 20 de diciembre de cada año una cantidad por concepto de aguinaldo de por lo menos 15 días de salario diario cuando haya laborado todo el año, la cantidad a entregar será de manera proporcional conforme al tiempo que haya trabajado.

Las incapacidades por enfermedad no calculan para aguinaldo, pero cuando es por riesgo de trabajo si calculan. El trabajador no tiene derecho al aguinaldo y días festivos cuando estando incapacitado no labora en los lapsos en que se generan los derechos respectivos.

La incapacidad por maternidad si calculan para aguinaldo. Los periodos de descanso a que tienen derecho las trabajadoras motivo de embarazo,

deben ser forzosamente con goce integro de salario y de los derechos adquiridos por la relación laboral, lo cual impide que se realice una compensación con los salarios cubiertos por los días de descanso anteriores al parto, no disfrutados, pues de hacerlo estaría transgrediendo la norma constitucional que así lo establece.

Para efectos de la ley del ISR, el aguinaldo tiene una exención de 30 días de salario mínimo general del contribuyente de conformidad con el Art. 93 fracción XIV. Para efectos del IMSS se integra una parte proporcional debido a que es un monto previamente conocido y se divide el total del aguinaldo entre 365 días.

***Prima de antigüedad**

La prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios y se tiene derecho a ella, ya sea que el trabajador sea separado de su empleo, independientemente de la justificación o justificación del despido, así como trabajadores que hayan cumplido quince años de servicio, por lo menos. Los trabajadores que se separan de manera justificada por alguna de las causas del Art. 51 de la ley federal del trabajo, también tendrán derecho a la prima de antigüedad. El trabajador que renuncie voluntariamente y no haya cumplido quince años de servicios no tendrá derecho a la prima de antigüedad. El importe del salario diario para estos efectos no es el integrado, sino el salario diario ordinario sin prestaciones y tiene dos límites, primero, no puede ser superior a dos veces el salario mínimo general y segundo, no puede ser inferior a una vez de salario mínimo general de conformidad con los artículos 162, 485 y 486 de la ley federal del trabajo. Los doce días por cada año se considera la fracción del último año de manera proporcional, aunque la ley federal del trabajo no lo estipula de esa manera, existen resoluciones del tribunal a favor del trabajador que así lo establecen.

Para efectos de la ley del ISR, se establece una extensión de noventa veces el salario mínimo general por cada año de servicios por los conceptos de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, la fracción del último año de prestación de servicios que sea más de seis meses se considera un año completo.

***Tiempo extraordinario**

La jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, según el Art. 66 de la ley federal de trabajo. El Art. 67 de la ley federal del trabajo menciona que las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, conocidas como horas

extraordinarias dobles. De acuerdo con el Art. 68 de la misma ley, la prolongación del tiempo extraordinario que excede de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, también conocidas como horas extraordinarias triples.

Cuando se prolonga por cuatro horas extraordinarias en un día, las primera tres horas extraordinarias se deberán pagar con un ciento por ciento más, pero la cuarta hora extraordinaria que ya excedió el límite de tres horas en un día se pagara con un ciento por ciento más, la ley federal del trabajo no es muy clara al respecto, sin embargo muchos abogados en litigios así lo consideran, cuando el número de horas extraordinarias excedan de nueve en una semana es cuando a partir de la décima hora extraordinaria en una semana debe pagarse con un doscientos por ciento más, en algunas resoluciones del tribunal manejan que a partir de la cuarta hora extraordinaria en un día debe pagarse con un doscientos por ciento más.

Las horas extraordinarias en número superior al permitido por la ley, no están obligados los trabajadores a laborarlas.

3.2.7- Trabajo de menores

La ley federal del trabajo en su artículo 173. Nos establece que el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la inspección del trabajo.

Artículo 174. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección del trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, en:

A) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

B) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

C) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección de trabajo.

D) Trabajos subterráneos o submarinos.

E) Labores peligrosas o insalubres.

F) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

G) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

H) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.

Artículo 177. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio. Así mismo en el artículo 179. Nos establece que los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años de acuerdo al artículo 178 de la LFT están obligados a:

I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;

III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley; y,

V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

3.2.8- Trabajo de las mujeres

Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: (Art. 170 LFT)

- I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;
- III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;
- IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;
- V. Durante los períodos de descanso, percibirán su salario íntegro. En los casos de Prórroga de los seis meses antes y después del parto tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;
- VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.
- VII. A que se computen en su antigüedad los períodos PRE y postnatales.

3.2.9- Indemnización.

El Art. 48 de la ley federal del trabajo menciona que el trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario diario, en caso de que el trabajador solicite la indemnización por tres meses no procedería la indemnización de veinte días por cada año de servicios; sin embargo en la mayoría de los casos el trabajador demanda su reinstalación, y de acuerdo con el Art. 49 de la ley federal del trabajo menciona que el patrón eximido de la obligación de reinstalar al trabajado, mediante el pago de la indemnización que menciona el Art. 50 de la misma ley, en este artículo se especifican precisamente los 20 días por cada año de servicios prestados, y el importe de tres meses de salario.

De manera injustificada en la práctica lo normal es que llegue a solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje la reinstalación al trabajo que

desempeñaba, porque de no ser reinstalado le trae como beneficio el pago de veinte días por cada año de servicios prestados y los tres meses de indemnización.

Muchos patrones optan por cubrir desde el momento de la rescisión injustificada de la relación laboral, la cantidad de veinte días por año y los tres meses de indemnización para evitarse que el trabajador solicite ante la junta de conciliación y arbitraje su reinstalación.

El salario que se considera para efectos de la indemnización de acuerdo con el artículo 89 de la ley federal del trabajo debe ser salario diario integrado, de acuerdo con la ley federal del trabajo no se debe tomar como base el salario integrado para efectos del IMSS. Los veinte días por cada año de servicios prestados se consideran por año completo, no se aplican fracciones para el último año transcurrido con apego a la disposición correspondiente.

3.2.10 Jubilaciones.

En la actualidad la vejez tiene una definición legal, al establecer una edad en la que las personas puedan optar por retirarse del trabajo y obtener el beneficio social de una pensión.

En México, sin embargo, las tendencias demográficas demuestran un considerable incremento de adultos mayores en mejores condiciones de salud y con una esperanza de vida creciente, lo que facilita la posibilidad de recibir una segunda orientación vocacional y con ella adiestramiento para reincorporarse a la fuerza laboral de nuestro país.

Laboralmente entendemos por jubilación como el derecho a una pensión por parte del trabajador, a cargo del patrón, o del seguro social, por haberse prestado el servicio por el tiempo establecido en el contrato colectivo de trabajo o contrato ley.

Para efectos de la ley del seguro social en el artículo 154 nos dice que existe edad avanzada o vejez cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los 60 años de edad y tenga reconocidas ante el instituto un mínimo de 1250 cotizaciones semanales.

La edad avanzada obliga al instituto al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

- Pensión
- Asistencia medica
- Asignaciones familiares
- Ayuda asistencial

El derecho al goce de la pensión de edad avanzada comenzara desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos señalados anteriormente siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y acredite haber quedado privado de trabajo, si no fue recibido en el instituto el aviso de baja.

En materia fiscal, el artículo 93 de la ley del impuesto sobre la renta, menciona que quedan exentos de pago de dicho impuesto quienes perciban ingresos entre otros las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias y 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 previstas en la ley del ISSSTE, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general.

3.3.- LEY DEL SEGURO SOCIAL. - Artículo 4.- El seguro social es un instrumento básico de la seguridad social establecida como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta ley, sin perjuicio de los demás sistemas instituidos por otros ordenamientos.

3.3.1.- Objeto del seguro social. - El objetivo del seguro social es la de velar porque las personas que están en la imposibilidad - temporal o permanente - de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, a tal efecto:

- Recursos financieros o determinados bienes o servicios.

El término puede usarse para hacer referencia a:

Seguro social, donde la gente recibe beneficios o servicios en reconocimiento a contribuciones hechas a un esquema de seguro. Estos servicios incluyen típicamente la provisión de pensiones de jubilación, seguro de invalidez, pensiones de viudedad y orfandad, cuidados médicos y seguro de desempleo.

Mantenimiento de ingresos, principalmente la distribución de efectivo en caso de pérdida de empleo, incluyendo jubilación, discapacidad y desempleo.

Servicios provistos por las administraciones responsables de la seguridad social. Según el país esto puede incluir cuidados médicos, aspectos de trabajo social e incluso relaciones industriales.

3.3.2.- A quien se encomienda la seguridad social

Artículo 5. La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo.

3.3.3.- Definición de conceptos.

- Ley. - La ley del seguro social
- Código. - El código fiscal de la federación
- Instituto. - El instituto mexicano de seguro social
- Patrón (s). - Persona física o moral que tenga ese carácter en los términos de la ley federal del trabajo.
- Trabajador (s). - Persona física que la ley federal del trabajo define como tal.
- Trabajador permanente. - Aquel que tenga una relación de trabajo por tiempo indeterminado.
- Trabajador eventual. - El que tenga una relación para obra determinada o por tiempo determinado en los términos de la ley federal del trabajo.
- Sujeto obligado. - Cuando tengan la obligación de retener las cuotas obrero patronal del seguro social o de realizar el pago de las mismas.
- responsable solidario. - Para efectos de aportación de seguridad social son aquellos que se definen como el Art. 26 código y previsto en esta ley.
- Asegurado (s). - El trabajador sujeto de aseguramiento inscrito ante el instituto, en los términos de esta ley.
- Beneficiario (s). - El cónyuge del asegurado o pensionado y a falta de este, la concubina o el concubinario en su caso, así como los ascendientes y descendientes del asegurado pensionado, señalados en esta ley.
- Derechohabiente (s). - El asegurado, el pensionado, y los beneficiarios de ambos, en términos de ley que tengan vigente su derecho a recibir las prestaciones del instituto.

-Pensionado (s). - El asegurado que por resolución del instituto tiene otorgada pensión por: incapacidad permanente total, parcial superior al 50% o en su caso incapacidad permanente parcial entre el 25% y el 50%; invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los beneficiarios de aquel cuando por resolución del instituto tengan otorgada pensión de viudez, orfandad, o de ascendencia.

-Cuota obrero patronales. - Las aportaciones de seguridad social establecidas en la ley a cargo del patrón, trabajador y sujetos obligados.

-Cedula (s) de determinación. - El medio magnético, digital, electrónico, óptico, magnético óptico, o de cualquier otra naturaleza, o bien el documento impreso, en el que el patrón o sujeto obligado determina el importe de las cuotas a enterar al instituto, el cual puede ser emitido y entregado por el propio instituto.

-Cedula (s) de liquidación. - El medio magnético, digital electrónico o de cualquier otra naturaleza, o bien el documento impreso, mediante el cual el instituto, en ejercicio de sus facultades como organismo fiscal autónomo, determina en cantidad liquida los créditos fiscales a su favor previstos en la ley.

-Salario (s). - La retribución que la ley federal del trabajo define como tal, para efectos de esta ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones. Prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la ley del seguro social.

3.3.4 Regímenes del seguro social.

- **Obligatorio**

De acuerdo al artículo 11 del seguro social, el régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y

V. Guarderías y prestaciones sociales.

- **Voluntario**

Artículo 13. Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

- I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;
- II. Los trabajadores domésticos;
- III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;
- IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio

3.3.5. Registro de reinscripción

El artículo 15 de la ley del seguro social, menciona que el registro de los patrones y demás sujetos de aseguramiento, ante el instituto mexicano del seguro social, son de observancia obligatoria en la forma y términos que se señalan en la ley del seguro social y en el reglamento de afiliación al IMSS.

Para dar de alta a un patrón ante el IMSS, es necesario rellenar dos formatos:

1. Aviso de inscripción patronal o de modificación de su registro.
2. Inscripción de las empresas en el seguro de riesgo de trabajo.

También es necesario adicionar:

1. El aviso de alta de cuando menos 1 trabajador
2. Copia del R.F.C. de secretaria de hacienda y crédito público.
3. Copia del acta constitutiva en el caso de personas morales.
4. Poder notarial e identificación del representante legal.
5. Comprobante de domicilio
6. En caso de que el representante legal no sea el que haga el trámite se presentara carta poder simple de identificación de la persona asignada para tales efectos.

El instituto proporcionara a cada patrón o sujeto obligado una tarjeta de identificación patronal, por cada registro patronal asignado la deberá mostrar en toda gestión que realice ante el instituto. En dicha tarjeta se hace constar entre otros:

1. Número de registro patronal asignado por el instituto
2. Nombre o razón social del patrón o sujeto obligado.

3. Actividad o giro.
4. Domicilio
5. Firma del patrón o representante legal.

3.3.6.-Cuota obrero patronal.

Son las contribuciones que patrones y trabajadores aportan al instituto mexicano del seguro social, con base en el salario integrado de los trabajadores, para que estos gocen de asistencia médica, pagos de incapacidad en enfermedades generales y maternidad, así como las indemnizaciones y pensiones por invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada- muerte y guarderías.

Cuotas obrero- patronales de la ley del seguro social porcentajes de aplicación al salario base de cotización.

Seguro y concepto	Prestaciones	Cuotas			Base salarial
		Patrón	Trabajador	Total	
Riesgos de Trabajo	En especie y dinero	Conforme con su siniestralidad laboral	0.00 %	Prima correspondiente ¹	Salario base de cotización (SBC)
	En especie	Cuota fija por cada colaborador hasta por tres veces la Unidad de Medida y Actualización vigente (UMA) ²	20.40 %	0.00 %	20.40 %
Enfermedades y Maternidad		Cuota adicional por la diferencia del SBC y de tres veces la UMA ¹	1.10 %	0.40 %	1.50 %
	Gastos médicos para pensionados y beneficiarios	1.05 %	0.375 %	1.425 %	SBC
	En dinero	0.70 %	0.25 %	0.95 %	SBC
Invalidez y Vida	En especie y dinero	1.75 %	0.625 %	2.375 %	SBC
Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (CEAV)	Retiro	2.00 %	0.00 %	2.00 %	SBC
	CEAV	3.150 %	1.125 %	4.275 %	SBC
Guarderías y Prestaciones Sociales	En especie	1.00 %	0.00 %	1.00 %	SBC
Infonavit	Crédito para vivienda	5.00 %	0.00 %	5.00 %	Salario base de aportación

3.3.7.- Bases de cotización y de cuotas.

El artículo 27 de la ley del IMSS: se excluye como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza., los siguientes conceptos:

1. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
2. El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa. Si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrara salario, tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
3. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
4. Las cuotas que en términos de esta ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al instituto del fondo nacional de vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas.
5. La alimentación y la habitación cuando se entreguen onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas como mínimo el 20% del salario mínimo general diario vigente en el distrito federal.
6. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general del distrito federal.
7. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre y cuando su importe de cada uno de ellos no rebase el 10% del salario base de cotización.
8. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la comisión nacional de ahorro para el retiro.
9. Tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la ley federal del trabajo.

Para que estos conceptos se excluyan como integrantes del salario base de cotización deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

Determinación del salario base de cotización.

El artículo 30 de la ley del seguro social nos establece como determinar la base de cotización:

1. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida estas se sumarán a dichos elementos fijos.
2. Si por naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese periodo. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo.
3. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos o variables, se considerará a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

El artículo 32 de la ley del seguro social, nos dice que además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón sin costo para aquel, habitación y alimentación, se estimará aumentando su salario en 25% y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50%. Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de estos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en 8.33%.

3.4.-LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (INFONAVIT)

3.4.1.- Objeto del INFONAVIT.

El artículo 3o. de la ley del INFONAVIT señala que el instituto tiene por objeto:

- I.- Administrar los recursos del fondo nacional de la vivienda;
- II.- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - A). -La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas,
 - B). - La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y

C). - El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;

III.- coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores

3.4.2.- El patrimonio del instituto.

El patrimonio del instituto se integra: (Art. 5)

I.- Con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el gobierno federal;

II.- Con las cantidades y comisiones que obtenga por los servicios que preste, los cuales se determinarán en los términos de los reglamentos respectivos;

III.- Con los montos que se obtengan de las actualizaciones, recargos, sanciones y multas;

IV.- Con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título,

V.- Con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos.

Las aportaciones de los patrones a las subcuentas de vivienda son patrimonio de los trabajadores.

3.4.3.- Obligaciones de los patrones.

Son obligaciones de los patrones las siguientes de acuerdo con el artículo 29 de la ley del INFONAVIT:

I.- Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el instituto

Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de clave única de registro de población.

Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción;

II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago

en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la ley del seguro social y en la ley federal del trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la ley del seguro social.

Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.

Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la ley.

Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta;

III.- hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del instituto, en la forma y términos que establece esta ley y sus disposiciones reglamentarias.

IV.- proporcionar al instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.

V.- permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el instituto, el instituto podrá convenir con el instituto mexicano del seguro social la coordinación de estas acciones fiscales;

VI.- atender los requerimientos de pago e información que les formulé el instituto.

VII.- expedir y entregar, semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

Asimismo, deberán cubrir las aportaciones, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, en cuyo caso su monto se depositará en una cuenta específica que se manejará en los mismos términos que los recursos individualizados del fondo nacional de la vivienda, hasta en tanto se esté en posibilidad de individualizar los pagos a favor de sus titulares.

La administradora de fondos para el retiro en la que el trabajador se encuentre registrado tendrá a petición del mismo, la obligación de individualizar las aportaciones a que se refiere esta fracción contra la presentación de las constancias mencionadas;

VIII.- presentar al instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales de conformidad con lo dispuesto en el reglamento del código fiscal de la federación, cuando en los términos de dicho código, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros.

Cualquier otro patrón podrá optar por dictaminar por contador público autorizado el cumplimiento de sus obligaciones ante el instituto en los términos de las disposiciones reglamentarias correspondientes.

En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

3.4.4.- Inscripción de los patrones y trabajadores.

Artículo 31.- Para la inscripción de los patrones y de los trabajadores se deberá proporcionar la siguiente información:

Los patrones deberán dar aviso al instituto de los cambios de domicilio y de denominación o razón social, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración de quiebra y suspensión de pagos. Asimismo, harán del conocimiento del instituto las altas, bajas, modificaciones de salarios, ausencias e incapacidades y demás datos de los trabajadores, necesarios al instituto para dar cumplimiento a sus obligaciones.

El registro de los patrones y la inscripción de los trabajadores, deberán presentarse al instituto dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles.

Los cambios en el salario base de aportación y de descuentos, surtirán efectos a partir de la fecha en que éstos ocurran.

Artículo 32.- en el caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribir al trabajador, o de enterar al instituto las aportaciones y descuentos a los salarios, los trabajadores tienen derecho de acudir al instituto y proporcionarle los informes correspondientes; sin que ello releve al patrón del cumplimiento de su obligación y lo exima de las sanciones en que hubiere incurrido.

Tratándose de los trabajadores que reciban crédito de vivienda por parte del instituto, tendrán derecho a solicitar y obtener información directa de éste o a través del patrón al que preste sus servicios sobre el monto de los descuentos, incluyendo las aportaciones aplicadas a cubrir su crédito, y el saldo del mismo.

Al terminarse la relación laboral, el patrón deberá entregar al trabajador una constancia de la clave de su registro.

3.4.5.- Los recursos del instituto.

Artículo 42.- los recursos del instituto se destinarán:

I.- Al financiamiento de la construcción de conjuntos de habitaciones para ser adquiridas por los trabajadores, mediante créditos que les otorgue el instituto.

II.- A los trabajadores que sean titulares de depósitos constituidos a su favor en el instituto:

A) En línea dos a la adquisición en propiedad de habitaciones;

B) En línea tres a la construcción de vivienda;

C) En línea cuatro a la reparación, ampliación o mejoras de habitaciones, y

D) en línea cinco al pago de pasivos adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores.

Asimismo, el instituto podrá descontar a las entidades financieras que cuenten con la respectiva autorización emitida para tal efecto por la secretaría de hacienda y crédito público, los créditos que haya otorgado para aplicarse a los conceptos señalados en los incisos anteriores. Estos descuentos serán con la responsabilidad de esas entidades financieras.

III.- Al pago de capital e intereses de las subcuentas de vivienda de los trabajadores.

IV.- A cubrir los gastos de administración, operación y vigilancia del instituto;

V.- A la inversión de inmuebles destinados a sus oficinas, y de muebles estrictamente necesarios para el cumplimiento de sus fines.

VI.- A las demás erogaciones relacionadas con su objeto.

Los contratos y las operaciones relacionados con los inmuebles a que se refiere este artículo, así como el desarrollo y ejecución de los conjuntos de habitaciones que se edifiquen con financiamiento del instituto, estarán exentos del pago de toda clase de impuestos, derechos o contribuciones de la federación, de los estados o del distrito federal. El impuesto predial y los derechos por consumo de agua, así como las donaciones y equipamiento urbano se causarán y cumplirán en los términos de las disposiciones legales aplicables. Tanto las garantías como las inscripciones correspondientes.

El artículo 43 de la ley del seguro social y el artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos, nos dice que la administración de los recursos del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores estará a cargo del instituto.

Las aportaciones, así como los descuentos para cubrir los créditos que otorgue el instituto que reciban las entidades receptoras autorizadas conforme a esta ley, deberán ser transferidas a la cuenta que el banco de México le lleve al instituto, en los términos y conforme a los procedimientos que se establezcan en el reglamento de la ley de los sistemas de ahorro para el retiro. Dichos recursos deberán invertirse, en tanto se aplican a los fines señalados en el artículo anterior, en valores a cargo del gobierno federal e instrumentos de la banca de desarrollo.

El instituto con cargo a dicha cuenta, podrá mantener en efectivo o en depósitos bancarios a la vista las cantidades estrictamente necesarias para la realización de sus operaciones diarias.

Por los servicios de recepción de pagos que las entidades receptoras le brinden al instituto, éste podrá, por acuerdo de su consejo de administración, establecer el mecanismo de remuneración correspondiente.

3.5.- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA (I.S.R)

3.5.1.- Ingresos gravados por sueldos y salarios.

De acuerdo con el artículo 94 de la ley del impuesto sobre la renta, se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado:

- Los salarios
- Prestaciones que se deriven de una relación laboral
- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- Prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

3.5.2.- Ingresos no gravados por sueldos y salarios.

De acuerdo con el artículo 94 de la ley del impuesto sobre la renta último párrafo se consideran ingresos no gravados:

- los servicios de comedor y comida proporcionada a los trabajadores.
- Uso de bienes que el patrón proporciona 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 herramientas, uniformes, equipo de seguridad, etc.)

3.5.3.- Ingresos exentos de las personas físicas aplicables a sueldos y salarios.

El artículo 93 de la ley del impuesto sobre la renta establece que no se pagara ISR por la obtención de los siguientes ingresos:

- Tiempo extra y días de descanso

Trabajadores que perciben el salario mínimo. Se consideran exentos los ingresos por conceptos de:

- Prestaciones distintas del salario cuando no excedan de los mínimos establecidos por la legislación laboral.
- Tiempo extra hasta el límite que establece la ley federal del trabajo.

- Prestaciones de servicios que se realicen en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución hasta el límite exento en la legislación laboral.

Trabajadores con salario superior al mínimo. Se consideran exentos los ingresos por concepto de:

- Tiempo extraordinario. El 50% del ingreso por este concepto que no exceda los límites legales.
- 50% de los ingresos por prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otro en sustitución hasta el límite que marca la legislación laboral.

La exención no excederá de 5 salarios mínimos del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

- Indemnización por riesgo y enfermedades

Las indemnizaciones por riesgo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos.

- jubilaciones, pensiones y haberes de retiro

Se consideran exentos hasta por un monto diario que no exceda el equivalente a 9 veces del salario mínimo general; los siguientes conceptos en el caso de cesantía, vejez, retiro y muerte.

- Jubilaciones
- Pensiones
- Haberes de retiro
- Pensiones vitalicias u otras formas de retiro provenientes de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez del IMSS.
- Provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la ley del ISSSTE.

- Reembolso de gastos médicos

Ingresos 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 por contratos de trabajo.

- Prestaciones de seguridad social

Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

- Prestaciones de previsión social

Subsidios, 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.

El último párrafo del artículo 93 de la LISR, el monto de la exención está limitado de acuerdo a los siguientes:

- Si la suma de los demás ingresos más la previsión social no exceden de 7 salarios mínimos, la previsión social estará exenta.
- Si excede, la exención será de un salario mínimo o la cantidad que sumada a los demás ingresos no excedan del límite, la cantidad mayor.
- Si los demás ingresos excedan de 7 salarios mínimos la previsión social estará exenta hasta por un salario mínimo.

Se deben de tomar en cuenta las siguientes consideraciones señaladas en el artículo 93 de la LISR:

1. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a 7 veces el salario mínimo general elevado al año y sumados a los que obtenga por prestaciones de previsión social, en el mismo periodo, excedan del monto de los siete salarios mínimos mencionados, se consideran ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:
 - La que sumada de los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados de cómo resultado un importe de siete veces el salario mínimo general, elevado al año.
 - El salario mínimo general, elevado al año.
2. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de siete veces el salario mínimo general, elevado al año; y obtenga además ingresos por prestaciones de previsión social no sujetos al pago del impuesto hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.
 - Entrega de aportaciones y rendimientos de las subcuentas de vivienda.

Entrega de aportaciones y rendimientos provenientes de:

- de vivienda de la cuenta individual de la ley del IMSS.
- De la subcuenta del fondo de vivienda de la cuenta individual del SAR prevista en la ley del ISSSTE.

- Fondo de vivienda para los miembros del ejército, fuerza aérea y armada.
- Casa habitación para trabajadores incluso otorgadas si se reúnen los requisitos de deducibilidad.

- Cajas y fondos de ahorro

Ingresos provenientes de:

Cajas de ahorro de trabajadores

Fondos de ahorro si se reúnen los requisitos siguientes:

- Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces el salario mínimo general.
- Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
- Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del gobierno federal en el registro nacional de valores e intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la secretaria determine.

- Cuota de seguridad social

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

- Ingresos por separación

Los ingresos por personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, hasta por el monto equivalente a 90 días de SMG del trabajador por cada año de servicio o de contribución (toda fracción más de seis meses se considera un año completo), los conceptos son los siguientes:

- Prima de antigüedad
 - Indemnizaciones
 - Retiros de la subcuenta de seguro de retiro
 - Retiros de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
 - Retiro de la cuenta individual del SAR prevista en la ley del ISSSTE.
- Gratificaciones, aguinaldo, primas vacacionales y dominicales y PTU.

Se consideran exentos los siguientes conceptos:

- Aguinaldo. - 30 días de salario mínimo
- Prima vacacional. - 15 días de salario mínimo
- PTU. - 15 días de salario mínimo
- Prima dominical. - 1 día de salario por cada domingo que labore.

▪ Remuneraciones percibidas por extranjeros

Las remuneraciones que perciban los diplomáticos, agentes consulares, empleados de embajadas, miembros de delegaciones científicas y humanitarias, empleados de organismos internacionales, técnicos extranjeros contratados por el gobierno federal.

▪ Viáticos

Cuando sean erogados en servicio del patrón y compruebe con documentación que reúna los requisitos fiscales respectivos del patrón o empleador.

3.5.4.- Cálculo de las retenciones

Quienes hagan pagos por concepto de salarios están obligados a declarar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

No se efectuará retención a las personas que perciban un SMG (Art.96 LISR).

Procedimiento general para el cálculo de la retención:

Ingresos totales

(-) ingresos exentos

(=) ingreso gravado del mes

Aplicar tarifa Art.96 LISR

(=) impuesto marginal

(+) cuota fija

(=) ISR después de tarifa

(-) subsidio para el empleo

(=) impuesto a retener o diferencia a favor

3.5.5.- Determinación del subsidio para el empleo

Para determinar el monto del subsidio para el empleo se tomará el monto que marca la tabla del Art.10° transitorio LISR.

3.5.6.- Obligaciones de los trabajadores.

Art. 98 ley de ISR.

Los contribuyentes que obtengan ingresos por salarios y en general por la prestación de un trabajo personal subordinado, tendrán las siguientes obligaciones:

- 1) Proporcionar a las personas que les hagan los pagos, los datos necesarios, para que dichas personas los inscriban en el registro federal de contribuyentes, o cuando hayan sido inscritos con posterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.
- 2) Solicitar las constancias de remuneraciones, retenciones e impuesto local a salarios, y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquel que se inicie la prestación del servicio.
- 3) Presentar declaración anual en los siguientes casos:
 - a) Cuando obtenga otros ingresos acumulables distintos a salarios.
 - b) Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentara declaración anual.
 - c) Cuando deje de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate.
 - d) Cuando hubiese prestado servicios a dos o más empleadores.
 - e) Cuando obtengan ingresos de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar retenciones.
 - f) Cuando obtengan ingresos anuales que excedan de \$ 400,000.00. Comunicar por escrito al empleador antes de que este les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados.

3.5.7.- Obligaciones de los patrones.

Artículo 99 Ley del ISR. Obligaciones de los patrones.

- 1) Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 96 de la ley del ISR.
- 2) Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados.
- 3) Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados constancias de remuneraciones, retenciones, e impuesto local a salarios.
- 4) El plazo para proporcionar dichas constancias es a más tardar el 31 de enero de cada año.
- 5) Solicitar las constancias a las personas que contraten para prestar servicios subordinados a más tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio.
- 6) Solicitar aviso acerca de que si otro patrón aplica el crédito al salario.
- 7) Presentar ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que se hayan entregado cantidades en efectivo por concepto del crédito al salario en el año de calendario.
- 8) Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el registro federal de contribuyentes o su R.F.C.
- 9) Presentar ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año la declaración.

3.5.8.- Tarifas y tablas aplicables al ejercicio 2019.

Cálculo de retenciones

TARIFA MENSUAL			
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	8.52	6.40%
4,210.42	7,399.42	247.24	10.68%
7,399.43	8,601.50	594.21	16.00%
8,601.51	10,298.35	766.54	17.92%
10,298.36	20,770.29	1,090.61	21.36%
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52%
32,736.84	62,500.00	8,141.95	30.00%
62,500.01	83,333.33	15,070.90	32.00%
83,333.34	250,000.00	21,737.57	34.00%
250,000.01	En adelante	78,404.23	35.00%

Subsidio para el empleo mensual

Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Subsidio
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	359.84
3,472.85	3,537.87	343.60
3,537.88	4,446.15	298.44
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	0.00

3.5.9.- Cálculo del impuesto anual

El cálculo anual del ISR en principio lo debió llevar acabo el trabajador de conformidad con el artículo 97 de la ley del ISR, sin embargo, en algunos casos el patrón no está obligado a llevar el cálculo anual y el trabajador está obligado a prestar su declaración anual de conformidad con los artículos 97 y 98 de la ley del ISR.

El retenedor no calculara impuesto anual de conformidad con el artículo 97 último párrafo de la ley del impuesto sobre la renta:

1. Inicio la prestación de servicios con posterioridad al 1° de enero del año de que se trate o haya dejado de prestar servicios antes del 1° de diciembre del año por el que se efectúa el cálculo.
2. Ingresos anuales superiores a \$400,000.00
3. Comunique por escrito que presentara declaración anual.

El trabajador presentara declaración en los siguientes casos de acuerdo al artículo 98 fracción III de la ley del ISR:

1. Obtenga ingresos acumulables distintos de los señalados en este capítulo.
2. Comunique por escrito al retenedor que presentara declaración anual.
3. Deje de prestar servicios antes del 31 de diciembre o haya prestado servicios a dos empleadores de manera simultánea.
4. Cuando obtenga ingresos de fuente ubicada en el extranjero o de personas no obligadas a efectuar la retención del artículo 96 de esta ley:
5. Obtenga ingresos superiores a los \$400,000.00

En caso de que el trabajador presente su declaración anual por alguna de las causas mencionadas, tendrá la posibilidad de llevar a cabo las deducciones personales que establece el artículo 151 de la ley del ISR, que en forma general son los siguientes:

Honorarios médicos y dentales, gastos hospitalarios.

Incluidos aquellos que sean indispensables por la compra o alquiler de aparatos para el restablecimiento o rehabilitación del paciente; prótesis; medicinas que se incluyan en las facturas de los hospitales; honorarios a enfermeras; análisis y estudios clínicos.

Los gastos anteriores son deducibles siempre que se hayan pagado a instituciones o a personas que residan en México, y que sean, para así, cónyuge, concubina (o) y ascendientes o descendientes en línea recta, que no perciban durante el año de calendario ingresos superiores a un salario mínimo elevado al año (151 LISR)

No son deducibles las medicinas compradas en farmacias ni los pagos de cuotas por seguros médicos a instituciones públicas de seguridad social.

Gastos funerarios

Se puede deducir el monto pagado hasta el equivalente a un salario mínimo general anual del área geográfica del contribuyente. (151 LISR).

Los gastos para cubrir funerales a futuro se deducirán el año de calendario en que se utilicen los servicios funerarios.

Los gastos anteriores se podrán deducir siempre que se hayan pagado a instituciones o persona que residan en México y hayan sido efectuados por el contribuyente para su cónyuge o concubino (a), hijos, nietos, padres o abuelos.

Donativos

Donativos no onerosos ni remunerativos a instituciones autorizadas para recibir donativos deducibles para la ley del ISR (151 LISR).

Intereses reales por créditos hipotecarios

Intereses reales efectivamente pagados en el ejercicio por créditos hipotecarios destinados a casa habitación; crédito que no exceda de un millón quinientas mil unidades de inversión.

Los integrantes del sistema financiero deberán informar por escrito el 15 de febrero de cada año el monto del interés real pagado (151 LISR).

Aportaciones complementarias de retiro

Aportaciones complementarias de retiro realizadas a la subcuenta de aportaciones complementarias, o a cuentas de planes personales de retiro como aportaciones voluntarias a la subcuenta de aportaciones voluntarias. (151 LISR).

Se consideran planes personales de retiro cuando el titular llegue a 65 años, invalidez o incapacidad, administrados por instituciones de seguros, instituciones de crédito, casas de bolsa, administradoras de fondos para el retiro o sociedades operadoras de sociedades de inversión con autorización del SAT.

Primas de seguros por gastos médicos.

Primas de seguros de gastos médicos, siempre que el beneficiario sea el propio contribuyente, concubina (o), ascendiente o descendiente, en línea recta.

Transporte escolar de los descendientes

Transportación escolar de los descendientes en línea recta cuando sea obligatoria o cuando para todos los alumnos se incluya dicho gasto en la colegiatura. Para estos efectos se deberá separar en el comprobante el monto que corresponda por transportación escolar.

Impuesto local siempre que no exceda del 5%

Este impuesto se encuentra en el artículo 43 de la ley del impuesto al valor agregado y es aplicable por parte de los estados del país; se entiende por parte del patrón.

Cálculo del impuesto anual considerando límite inferior de la tarifa.

El artículo 152 de la ley del ISR considera que el impuesto marginal mencionado en la tabla del mismo artículo, es el que resulte de aplicar la tasa que corresponda en la tarifa del artículo 152 de la misma ley al excedente del límite inferior. Pero no aclara que límite inferior, el de la tabla o el de la tarifa, la interpretación que se considera más apropiada es la de disminuir el límite inferior de la tabla.

La utilización del límite inferior de la tarifa es de mayor beneficio para el contribuyente en ciertos casos, sin embargo, también es importante considerar que el criterio de la autoridad es disminuir el límite inferior de la tabla, por lo que, de considerarse la resolución de tribunal anterior se estaría en controversia con el criterio de la autoridad, en su caso, proceder a resolverlo en tribunales con el antecedente citado.

El cálculo anual del ISR de sueldos y salarios de conformidad con el procedimiento del artículo 97 de la ley del ISR de manera congruente es el siguiente:

Ingresos gravados percibidos en el ejercicio.

Menos:

Límite inferior artículo 152 LISR.

Igual: excedente

(x) % sobre excedente

Igual: impuesto marginal

Más: cuota fija

Igual: ISR después de tarifa

Menos: subsidio para el empleo

Igual: ISR

Menos: pagos provisionales

Igual: ISR a favor o ISR a pagar

Resulta:

1. En caso de arrojar un resultado negativo no se entregará al trabajador cantidad alguna por crédito al salario. El impuesto en el ejercicio se considerará cero o;
2. En caso de arrojar un resultado positivo será el ISR anual a cargo del trabajador.
Se le disminuyen:

Los pagos provisionales del ISR en el ejercicio:
 Resulta:

1. Si es negativo, el saldo a favor del trabajador se compensará contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas a más tardar dentro del año de calendario posterior.
2. Si es positivo, se considera saldo a cargo del trabajador que deberá retenerse y enterarse a más tardar en el mes de febrero del año siguiente.
3. Se utilizará la tarifa del artículo 152 de la ley del ISR.

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	114.29	6.40%
50,524.93	88,793.04	2,966.91	10.88%
88,793.05	103,218.00	7,130.48	18.00%
103,218.01	123,580.20	9,438.47	17.92%
123,580.21	249,243.48	13,087.37	21.36%
249,243.49	392,841.96	39,928.05	23.52%
392,841.97	750,000.00	73,703.41	30.00%
750,000.01	1,000,000.00	180,850.82	32.00%
1,000,000.01	3,000,000.00	280,850.81	34.00%
3,000,000.01	En adelante	940,850.81	35.00%

Así como la tabla de subsidio para el empleo del artículo decimo transitorio de la misma ley:

Para ingresos de	Hasta ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo diario
\$	\$	%
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	0.00

CAPITULO IV

4.1.- PREVISIÓN SOCIAL

Para efectos de la ley del ISR en su Art. 7°, se consideran las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

La ley del seguro social menciona en el Art. 27 que no forman parte del salario base de cotización las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical, lo cual se entiende que es la previsión social, al no existir una disposición en la ley del seguro social que la defina expresamente se considera de manera supletoria la definición de la ley del ISR y los conceptos de previsión social que se estipulan en ella; a reserva que en la propia ley del seguro social establezca definiciones o requisitos de conceptos de previsión social que en específico prevalecerá o para los cálculos de las cuotas obrero patronales.

La ley del seguro social menciona los siguientes conceptos como prestaciones de previsión social que se dividen por las limitaciones y requisitos para su exención y en su caso para la deducibilidad por parte del patrón.

Prestaciones de previsión social limitadas para su exención

- subsidios por incapacidad

Los trabajadores pueden tener, de acuerdo con la ley del SS. Tres tipos de incapacidades, la de riesgo de trabajo que cubre el IMSS el 100% del salario base de cotización, la de maternidad que de igual forma se cubre por parte de IMSS el 100% del salario base de cotización, y por enfermedad general que el IMSS cubre el 60% del salario base de cotización a partir del cuarto día de incapacidad; para efectos de la ley federal del trabajo artículo 42 fracción II, el patrón no está obligado a pagar salario al trabajador durante los primero tres días ni tampoco a cubrir el 40% de diferencia que surge de la parte que no paga el IMSS cuando entrega un subsidio como ya se comentó del 60% del salario base de cotización, es decir ni el patrón ni el IMSS están obligados a cubrirlos, ahí es donde surge de manera voluntaria por parte del patrón la posibilidad de subsidiar esta parte que se le conoce como subsidio por incapacidad, para efectos de la ley de ISR se considera una previsión social de acuerdo con el artículo 93 fracción vi. Que está exenta hasta cierto punto.

- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos
- Guarderías infantiles

Se recomienda que el patrón pague las cantidades correspondientes, porque normalmente se puede perder el control para efectos de contar con documentación comprobatoria que soporta la erogación. En su caso pudiera implementarse una política de reembolsos contra la presentación del comprobante correspondiente, se encuentran exentos de conformidad con la fracción VI del artículo 93 de la ley del ISR. De conformidad con el artículo 27 de la ley del seguro social pueden considerarse como cantidades para fines sociales de carácter sindical que no integran para el cálculo de las cuotas del IMSS.

- Actividades culturales y deportivas
- Cuotas obreras pagadas por el patrón

En forma general se tiene una limitación de exención de un salario mínimo general del área geográfica, de acuerdo con el Art. 93 penúltimo párrafo de la ley del ISR.

Prestaciones de previsión social ilimitadas en su exención

- Reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.

Se recomienda que el patrón pague las cantidades correspondientes, porque normalmente se puede perder el control para efectos de contar con documentación comprobatoria que soporte la erogación. En su caso pudiera implementarse una política de reembolsos contra su totalidad de acuerdo con el último párrafo del artículo 93 de la LISR y la fracción IV del mismo artículo. Son conceptos, excepto el de funerales, que no incluyen para el cálculo del promedio aritmético de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

- Primas de seguros de gastos médico y seguros de vida.

Para efectos de la ley del ISR se encuentran exentas sin limitación alguna y no integran para efectos del IMSS de conformidad con el acuerdo técnico 77/94; son conceptos que no excluyen para el cálculo del promedio aritmético de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, así como tampoco se incluyen en la limitante de diez veces de salario mínimo de los trabajadores no sindicalizados para conocer el monto de su deducibilidad.

Prestaciones de previsión social con requisitos específicos

- Fondos de ahorro

4.1.1.- Premios de asistencia y puntualidad

Hoy en día la secretaria de hacienda y crédito público tiene el criterio de que los premios de asistencia y puntualidad se encuentran gravados, pero existen otros criterios que los consideran exentos para efectos de la ley de ISR, considerándolos como una prestación de previsión social de naturaleza análoga, de conformidad con los Art. 93 fracción VI de la ley de ISR y 7 de la misma ley.

En caso de no querer tener controversia con la autoridad se deberá considerar como gravados para efectos de la ley de ISR, en caso contrario, que se deseara considerarlos como exentos, es evidente que se tendrá una controversia con la secretaria de hacienda y

crédito público, y en caso de que se llevara a tribunal, se esperaría la resolución correspondiente.

Para efectos de la ley del SS de conformidad con el Art. 27, se considera que no integran los premios de asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.

4.1.2.- Vales de despensa

Está muy ligado con la ley del seguro social y sus acuerdos técnicos, debido a que excluye del salario base de cotización a las despensas y los vales de despensa que no excedan del 40% del salario mínimo del Distrito Federal.

4.1.3.- Viáticos

La fracción XVII del artículo 93 de la ley del ISR menciona que no se pagara el impuesto sobre la renta por las personas físicas que obtengan ingresos por los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúnan los requisitos fiscales.

La erogación por concepto de viáticos que tenga documentación que no reúnan requisitos fiscales y que pueda ser comprobados fehacientemente que es un gasto propio del empleador, cae en el supuesto de la fracción III del artículo 27 de la ley del ISR, esto es una cantidad no deducible para el empleador, por lo tanto no debiera ser un ingreso acumulable para el trabajador; en caso de considerar esa cantidad como acumulable para el trabajador, sería deducible para el empleador: el costo para el empleador en caso de considerarlo como no deducible, será el 30.5 sobre el monto de la erogación, pero si el empleador lo considera acumulable para el trabajador, el impuesto sobre la renta debiera ser retenido al trabajador, de no retenerlo sería un costo para el empleador que por la aplicación de la tarifa, subsidio y crédito al salario, pudiera ser como máximo la tasa del 30%, sin embargo también hay que considerar el costo de las cuotas del IMSS.

Las cantidades no comprobadas se consideran ingresos exentos para los efectos de la ley del ISR siempre que se cumplan con los requisitos de que sean viáticos por concepto de alimentación, transporte, uso o goce temporal de automóviles y pago de kilometraje que se aplique fuera de una faja de 50 Km. que circunde al establecimiento del contribuyente; los gastos por alimentación no excedan de \$750 diarios por persona en territorio nacional, \$1,500

por día por persona en el extranjero. Cuando sea por motivo de seminario o convenciones deberá desglosarse los conceptos para su identificación y aplicación de los límites mencionados, de lo contrario el total de la erogación será considerada con los límites mencionados para efectos de alimentación. Lo mencionado no es aplicable para gastos de hospedaje y de pasajes de avión.

El Art. 99 fracción VII de la ley del ISR menciona que el empleador está obligado a proporcionar a sus trabajadores a más tardar el 15 de febrero de cada año, constancia del monto total de los viáticos comprobados y pagados en el año de calendario de que se trate.

Adicionalmente se menciona que las personas físicas que presenten declaración anual que en el ejercicio en que hayan obtenido ingresos totales, incluyendo aquellos por los que no se está obligado al pago de este impuesto y por los que se pagó el impuesto definitivo, superiores a \$500,000.00, deberán declarar la totalidad de sus ingresos, incluidos aquellos por concepto de viáticos, enajenación de casa habitación, herencias o legados. Lo anterior de conformidad con el artículo 150 tercer párrafo y XXIII del artículo 93 ambos de la ley ISR.

4.1.4.- Becas y guarderías

El Art.93 fracción VIII de la ley del ISR menciona que se consideran exentas hasta cierto punto las becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, sin embargo, el artículo 166 del reglamento de la ley del ISR menciona que se considera este concepto como parte de los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado. Por lo anterior hay confusiones, sin embargo, el reglamento de la ley del ISR no puede ir más allá que la ley del ISR.

4.1.5.- Fondos de ahorro

No puede exceder del 13% del salario, ni tampoco puede exceder de una cantidad superior a multiplicar el salario mínimo general por 1.3, que el patrón aporte la misma cantidad que el trabajador, los fondos se invierten en valores a cargo del gobierno federal como son los CETES, que los fondos puedan retirarse una vez por año o al término de una relación laboral, y al otorgar un préstamo este pueda ser hasta por el monto total del fondo que le corresponde al trabajador; para otorgar el siguiente préstamo debe estar cubierto el monto total del préstamo anterior y haber transcurrido por lo menos seis meses, de acuerdo con los Art. 93 fracción XI, 93 último párrafo, 27 fracción XI, y 49 del RISR . Para efectos del IMSS, el Art. 27 d la ley del seguro social, considera que no forma parte del salario para pago de cuotas obrero patronales si se integra por un

depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y del patrón, si se constituye de manera diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrara el salario.

4.1.6.- Gratificaciones

Son cantidades que percibe el trabajador, son totalmente gravadas para efectos de la ley del ISR, así como para las cuotas del IMSS. Las gratificaciones se consideran totalmente independientes al aguinaldo.

4.1.7.- Gastos médicos

Son cantidades que para efectos de la ley del ISR se encuentran exentas sin limitación alguna y no integran para efectos del IMSS de conformidad con el acuerdo técnico 77/94; son conceptos que no se incluyen para el cálculo del promedio aritmético de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, así como tampoco se incluyen en la limitante de diez veces el salario mínimo de los trabajadores no sindicalizados.

CONCLUSIONES

El tema de sueldos y salarios es de gran importancia, ya que representan un papel muy importante en la vida cotidiana del hombre; los trabajadores y sus familias dependen casi en su totalidad de estos, pues les ayuda a satisfacer varias necesidades, como son la de alimentación, vestido, calzado, entre otros.

Así mismo los sueldos y salarios también tienen gran importancia en las diferentes organizaciones, debido a que son considerados tanto para efectos laborales, como para efectos contributivos.

Por estas razones aborde de manera general y detallada los principales puntos que se deben de considerar en el marco legal de la relación laboral, y esto también es a fin de conocer cuáles son las principales obligaciones y derechos tanto para el patrón como para el trabajador, tanto para efectos del impuesto sobre la renta, así como en materia de seguridad social e Infonavit y principalmente en el ámbito laboral.

De igual manera para conocer la correcta aplicación de los aspectos legales y fiscales, así como, el correcto cumplimiento de las obligaciones inherentes. Ya que también esto nos ayuda a conocer que ingresos estarán exentos y cuales estarán gravados, y así determinar la base gravable y posteriormente determinar el impuesto a cargo o a favor.

Todo esto es con la finalidad de que en la práctica profesional pueda ofrecer un servicio de calidad, de acuerdo a las necesidades de quien solicite mis servicios, y así evitar lamentables consecuencias que podrían traer el mal conocimiento de los aspectos fiscales, así como de los legales, como podrían ser: el pago de contribuciones sobre bases erróneas o el pago de multas, actualizaciones y recargos.

CASO PRÁCTICO DE UNA PERSONA FISICA QUE RECIBE INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS.

El señor Bulmaro Torres Esquivel es propietario de una ferretería y le solicita que le auxilie en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales como patrón, por el ejercicio fiscal 2019, con relación al trabajador “Daniel Ojeda Ballesteros”.

1. El puesto que desempeña el Sr. Daniel Ojeda es de chofer repartidor.
2. La percepción del salario diario del señor Ojeda es de \$5600.00 mensuales de enero a abril, de mayo a agosto es de \$ 6000.00 y de septiembre a diciembre es de \$6500.00.
3. El señor Ojeda entro a laborar en la empresa el 10 de enero de 1997
4. El día de descanso del trabajador es el domingo, salvo en los meses de junio y agosto que cambia a día lunes.
5. El 15 de enero sale de vacaciones considerando el tiempo de su antigüedad.
6. En febrero se le entrega su fondo de ahorro por \$6,500.00. En la empresa se entrega una vez cada año. El patrón participa en la misma proporción que el trabajador.
7. El 10 de febrero fallece su papá, por lo que su patrón le da una ayuda por \$2000.00. Esta ayuda es otorgada a todos los trabajadores que lo requieran, se realiza a algún familiar ascendente o descendente.
8. En abril labora los días santos, además recibe un bono de productividad en cantidad de \$800.00 por laborar los lunes de este mes.
9. En abril el trabajador labora horas extraordinarias
 - En la primera semana labora 3 horas
 - En la segunda semana labora 8 horas
 - En la tercera semana labora 10 horas
10. En mayo recibe su PTU por \$5100, equivalente al 13% de la base de reparto.
11. En junio recibe una gratificación por \$4,500.00 por haber alcanzado la meta de ventas del 10 de mayo.

12. En julio se le incapacita 20 días por una enfermedad viral
13. En agosto recibe vales de despensa de acuerdo al límite que señala la LSS.
14. En septiembre labora los días 16 y 30. También recibe \$4,500.00 para útiles de sus hijos.
15. En octubre labora todo el mes sin un día de descanso.
16. El 9 de octubre recibe premios de asistencia y puntualidad equivalente a 30 días de salario mínimo general.
17. En noviembre la empresa acostumbra descansar el día 2, sin embargo, por exceso de trabajo labora ese día, así como también labora el tercer lunes de noviembre.
18. El 15 de diciembre recibe su aguinaldo correspondiente a 31 días de salario.
19. Dos días por cada mes le corresponde al trabajador llevar muebles a la sucursal de la empresa, por lo que recibe viáticos por \$1,500.00 equivalente a dos días, pero el trabajador se le complica reunir los comprobantes de las erogaciones con requisitos fiscales, solo reúne el 75 % de lo recibido.
20. El patrón otorga una beca educacional a los hijos de los trabajadores, equivalente a \$400.00 mensuales.

Para la realización de este ejercicio, se tomará en cuenta lo siguiente:

El trabajador tiene un salario mayor al mínimo general, el cual para determinar su salario diario general se dividirá su salario mensual entre 30 que es lo que normalmente señala la ley del impuesto sobre la renta para cálculos del impuesto.

Los pagos efectuados gravados durante el ejercicio 2018 fueron \$1, 422,515.00 y el total de erogaciones realizadas en 2018 fue de \$1, 598,725.00.

SUPUESTO:

- a) En julio se le despide al trabajador por ineficiencia en su trabajo.
- b) El trabajador tiene las siguientes deducciones personales:

- Honorarios médicos	\$ 3, 500.00
- Honorarios dentales	\$ 5, 400.00
- Gastos hospitalarios	\$ 7, 000.00
- Gastos funerarios	\$ 20, 000.00

\$ 35, 900.00

En relación a la información proporcionada con anterioridad se pide:

1. Efectuar el cálculo de las retenciones mensuales del trabajador con los datos anteriormente citados y de acuerdo al supuesto anterior.
2. Determinar el cálculo anual desde el punto de vista del trabajador y del patrón.
3. Determinar el subsidio acreditable y el subsidio no acreditable.
4. Determinar el crédito al salario.
5. Determinar el salario base integrado para efectos del IMSS e INFONAVIT.
6. Dar las conclusiones correspondientes a las obligaciones tanto del patrón como del trabajador.

CONCLUSIONES DEL CASO PRÁCTICO

Mediante la elaboración de este caso práctico conocí los diferentes ingresos que obtiene un trabajador, de igual manera pude ver que para efectos del impuesto sobre la renta se consideran los ingresos gravados, así como los ingresos exentos que podemos encontrar el límite de la exención en el artículo 93 de la ley del impuesto sobre la renta.

Así mismo aprendí a realizar el cálculo de las retenciones y declaraciones mensuales y la declaración anual por los diferentes ingresos que se obtienen en una relación de trabajo, también pude ver que el patrón tiene la obligación de efectuar las retenciones mensuales, entregar en efectivo las cantidades por concepto de crédito al salario, de calcular el impuesto anual de los trabajadores, proporcionar a los trabajadores constancia de remuneraciones y retenciones a más tardar el 31 de enero de cada año entre otras, pero así como el patrón tiene obligaciones, también las tiene el trabajador por ejemplo este debe proporcionar a los patrones los datos necesarios para inscribirlos en el registro federal de contribuyentes, solicitar constancias de salarios y retenciones, no presentar su declaración anual solo en algunos casos como son: cuando obtenga ingresos acumulables distintos de salarios y por la prestación de un servicio personal subordinado, cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre, cuando se preste servicios a más de un patrón, cuando obtenga ingresos que excedan de \$ 400, 000.00, o cuando hayan comunicado por escrito al patrón que presentara declaración anual por su cuenta. Además, el trabajador al realizar la declaración anual puede deducir sus gastos personales, como son: honorarios médicos, dentales, gastos hospitalarios, gastos funerarios, donativos incluso el transporte escolar.

Esta práctica fue sencilla, pero me ayudo a entender muchas cosas que no comprendía en su totalidad. También mediante esta pequeña práctica pude ver que es de gran importancia en el campo laboral de un contador, puesto a que en donde quiera que se labore se estará viendo algo relacionado con este tema de sueldos y salarios, y que mejor que tener los conocimientos necesarios para el desempeño de mi profesión.

Espero que esta práctica sea de gran utilidad no solo para mi sino también para aquellas personas quienes puedan disponer de ella, ya que contiene elementos muy importantes para poder llevarlos a cabo en la práctica profesional.

BIBLIOGRAFÍA

ADMINISTRACION DE PERSONAL
REYES PONCE AGUSTIN
SEGUNDA PARTE
SUELDOS Y SALARIOS
EDITORIAL LIMUSA
MÉXICO, 1986.

SUELDOS Y SALARIOS
PEREZ CHAVEZ * CAMPERO* FOL.
EDITORES TAX.

ANALISIS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL
ALFONSO BECERRIL ARECHIGA
EDICIONES FISCALES ISEF, 2019

EL ABC DEL SEGURO SOCIAL
AUTOR: CARLOS ENRIQUE BETANCOURT PARTIDA
EDITORIAL ECAFSA

PAGINAS DE INTERNET

WWW.NOTASFISCALES.COM.MX
WWW.MICHOACAN.GOB.MX
WWW.SAT.GOB.MX
WWW.INFONAVIT.GOB.,MX

LEY FEDERAL DEL TRABAJO
COLECCIÓN LEYES Y CODIGOS
ANAYA EDITORES, S.A.

LEY DEL SEGURO SOCIAL

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA 2019
THOMSON ECAFSA

LEY DEL INFONAVIT
COLECCIONES Y CODIGOS
ANAYA EDITORES, S.A.

CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION 2019-19-12

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS.

ENERO

DATOS DEL MES DE ENERO

salario mensual \$5,600.00
\$5,600.00 entre 30 LISR = \$186.66
Salario diario \$186.66
Día de descanso: Domingo
vacaciones de acuerdo a su antigüedad
viáticos por \$1,500.00 solo reúne el 75% de comprobantes fiscales
beca para su hijo por \$400.00

DETERMINACIÓN DE INGRESOS EXENTOS Y GRAVADOS DEL TRABAJADOR DANIEL OJEDA BALLESTEROS SALARIO MENSUAL

\$5,600.00 gravado Art. 94 LISR

VACACIONES

entra a laborar el 10 de enero de 1997

años laborados	días de vac.
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20

del 10/01/1997 al 10/01/2019 lleva laborando 22 años
por lo que le corresponde 20 días de vacaciones.

20 días por \$182.21 igual a \$3,644.00 gravado Art. 94 LISR

PRIMA VACACIONAL

\$3,644.00 de vacaciones por el 25% del salario igual \$911.00
exención Art. 93 fracción XIV LISR 15 VSMG (102.68 por 15 igual a 1540.2)
911 exento

VIÁTICOS

\$1500 por el 75 % igual \$1,125.00
\$1,125.00 exento Art.93 fracc. XVII LISR
375 gravado

BECA EDUCACIONAL

\$400.00 exento Art. 93 fracc. VIII LISR

FEBRERO

DATOS DEL MES DE FEBRERO

salario mensual \$5,600.00
\$5,600.00 entre 30 LISR = \$186.66
Salario diario \$186.66
Día de descanso: Domingo
recibe su fondo de ahorro por \$6,500.00
su patrón le da una ayuda de \$2,000.00 por fallecimiento de su papa
viáticos por \$1,500.00 solo reúne el 75% de comprobantes fiscales
beca para su hijo por \$400.00

DETERMINACIÓN DE INGRESOS EXENTOS Y GRAVADOS

SALARIO MENSUAL

\$5,600.00 gravado Art. 94 LISR

FONDO DE AHORRO

\$6,500.00 exento Art. 93 fracción XI LISR

AYUDA DE FUNERAL

\$2,000.00 exento Art. 93 fracción VI LISR

VIÁTICOS

\$1500 por el 75 % igual \$1,125.00
\$1,125.00 exento Art.93 fracc. XVII LISR
375 gravado

BECA EDUCACIONAL

\$400.00 exento Art.93 fracc. VIII LISR

MARZO

DATOS DEL MES DE MARZO

salario mensual \$5,600.00
\$5,600.00 entre 30 LISR = \$186.66
Salario diario \$186.66
Día de descanso: Domingo

recibe un bono de productividad de \$800.00 por laborar los días lunes
viáticos por \$1,500.00 solo reúne el 75% de comprobantes fiscales
beca para su hijo por \$400.00

DETERMINACIÓN DE INGRESOS EXENTOS Y GRAVADOS

SALARIO MENSUAL

\$5,600.00 gravado Art. 94 LISR

BONO DE PRODUCTIVIDAD

\$800.00 gravado

DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO

18 de marzo en conmemoración del 21 de marzo
salario diario \$184.21 por el 200% igual a \$364.42
exención Art. 93 fracción I LISR 50% de las remuneraciones sin que esta
exención exceda de 5 VSMG
\$364.42 por el 50% igual a \$182.21
salario mínimo general \$102.68 por 5 veces igual a \$513.4

por lo tanto \$182.21 exento y \$182.21 gravado.

VIÁTICOS

\$1500 por el 75 % igual \$1,125.00
\$1,125.00 exento Art. 93 fracc. XVII LISR
375 gravado

BECA EDUCACIONAL

\$400.00 exento Art.93 fracc. VIII LISR

ABRIL

DATOS DEL MES DE ABRIL

salario mensual \$5,600.00

\$5,600.00 entre 30 LISR = \$186.66

Salario diario \$186.66

Día de descanso: Domingo

trabaja horas extras

primera semana 3 horas extras

segunda semana 8 horas extras

tercera semana 10 horas extras

viáticos por \$1,500.00 solo reúne el 75% de comprobantes fiscales

beca para su hijo por \$400.00

laboro los días santos

DETERMINACIÓN DE INGRESOS EXENTOS Y GRAVADOS

SALARIO MENSUAL

\$5,600.00 gravado Art. 94 LISR

HORAS EXTRAS

salario diario entre 8 horas igual a \$22.78

1° semana

3 horas por el 200% por \$22.78 igual a \$136.68

exención Art.93 fracción I LISR 50% de las remuneraciones sin que esta exención exceda de 5 VSMG

\$136.68 por el 50% igual a 68.34

salario mínimo general \$102.68 por 5 veces igual a \$ 513.4

por lo tanto \$68.34 exento y \$68.34 gravado

2° semana

8 horas por el 200% por \$22.78 igual a \$364.48

\$365.48 por el 50% igual a \$182.24 exento

\$182.24 gravado

3° semana

9 horas por el 200% por 22.78 igual a \$410.04

\$410.04 por el 50% igual a \$410.04 exento

\$410.04 gravado

1 hora por el 300% por \$22.78 igual a \$68.34 gravado

VIÁTICOS

\$1500 por el 75 % igual \$1,125.00

\$1,125.00 exento Art.93 fracc. XVII LISR

375 gravado

BECA EDUCACIONAL

\$400.00 exento Art.93 fracc. VIII LISR

MAYO

DATOS DEL MES DE MAYO

salario mensual \$6,000.00

\$6,000.00 entre 30 LISR =\$200

Salario diario \$200

Día de descanso: Domingo

recibe su PTU por \$5,100.00

viáticos por \$1,500.00 solo reúne el 75% de comprobantes fiscales

beca para su hijo por \$400.00

DETERMINACIÓN DE INGRESOS EXENTOS Y GRAVADOS

SALARIO MENSUAL

\$6,000.00 gravado Art. 94 LISR

PTU

\$5,100.00

exención Art.93 fracc. XIV LISR hasta por el equivalente a 15 días de SMG del área geográfica del trabajador.

\$102.68 salario mínimo general por 15 días igual a \$1,540.2

\$1,540.2 exento

\$3,559.8 gravado

VIÁTICOS

\$1500 por el 75 % igual \$1,125.00

\$1,125.00 exento Art.93 fracc.XVIISR

375 gravado

BECA EDUCACIONAL

\$400.00 exento Art.93 fracc. VIII LISR

JUNIO

DATOS DEL MES DE JUNIO

salario mensual \$6,000.00

\$6,000.00 entre 30 LISR =\$200

Salario diario \$200

Día de descanso: Lunes

recibe una gratificación por \$4,500.00

viáticos por \$1,500.00 solo reúne el 75% de comprobantes fiscales

beca para su hijo por \$400.00

DETERMINACIÓN DE INGRESOS EXENTOS Y GRAVADOS

SALARIO MENSUAL

\$6,000.00 gravado Art. 94 LISR

GRATIFICACIÓN

\$4,500.00 gravado

PRIMA DOMINICAL

4 domingos por \$197.37 igual a \$789.48

\$789.48 de día de descanso por el 25% igual a \$197.37

exención Art. 93 fracción XIV LISR hasta el equivalente a un SMG del área geográfica por cada domingo que se labore.

4 domingos por \$47.60 igual a \$190.4

por lo tanto \$190.4 exento y \$6.97 gravado.

VIÁTICOS

\$1500 por el 75 % igual \$1,125.00

\$1,125.00 exento Art. 93 fracc.. XVII LISR

375 gravado

BECA EDUCACIONAL

\$400.00 exento Art. 93 fracc. VIII LISR

JULIO

DATOS DEL MES DE JULIO

salario mensual \$6,000.00

\$6,000.00 entre 30 LISR = \$200

Salario diario \$200

Día de descanso: Domingo

se le da incapacidad de 20 días por enfermedad viral

viáticos por \$1,500.00 solo reúne el 75% de comprobantes fiscales

beca para su hijo por \$400.00

DETERMINACIÓN DE INGRESOS EXENTOS Y GRAVADOS

SALARIO MENSUAL

\$5,600.00 gravado Art. 94 LISR

\$5,600.00 menos \$3, 947.4 de incapacidad igual a \$1, 652.6 de salario mensual.

INCAPACIDAD

20 días por \$197.37 igual a \$3947.4

el Art. 42 de la LFT establece que no es responsabilidad para el patrón pagar salario al trabajador ni cubrir el 40% de la diferencia que surge de la parte que no paga el IMSS. Ni patrón ni el IMSS están obligados a cubrir los porcentajes.

Por lo que los \$3,947.4 no se consideran para efectos de determinación del impuesto sobre la renta. Ya que solo se le descuenta al trabajador los días no laborados.

VIÁTICOS

\$1,500 por el 75 % igual \$1,125.00

\$1,125.00 exento Art. 93 fracc. XVII LISR

375 gravado

BECA EDUCACIONAL

\$400.00 exento Art.93 fracc. VIII LISR

AGOSTO

DATOS DEL MES DE AGOSTO

salario mensual \$6,000.00
\$6,000.00 entre 30 LISR = \$200
Salario diario \$200
Día de descanso: Lunes
recibe vales de despensa por \$6,500.00
viáticos por \$1,500.00 solo reúne el 75% de comprobantes fiscales
beca para su hijo por \$400.00

DETERMINACIÓN DE INGRESOS EXENTOS Y GRAVADOS

SALARIO MENSUAL

\$5,600.00 gravado Art. 94 LISR

VALES DE DESPENSA

L a LSS : no excedan del 40% del salario mínimo del D.F.

\$102.68 por 40% igual a \$41.07
\$41.07 por 31 días igual a \$1,273.17 exento Art. 93 fracción VII LISR

PRIMA DOMINICAL

4 domingos por \$197.37 igual a \$789.48
\$789.48 de día de descanso por el 25% igual a \$197.37
exención Art. 93 fracción XIV LISR hasta el equivalente a un SMG del área geográfica por cada domingo que se labore.
4 domingos por \$102.68 igual a \$410.72
por lo tanto \$197.37 exento

VIÁTICOS

\$1500 por el 75 % igual \$1,125.00
\$1,125.00 exento Art. 93 fracc.. XVII LISR
375 gravado

BECA EDUCACIONAL

\$400.00 exento Art. 93 fracc. VIII LISR

SEPTIEMBRE

DATOS DEL MES DE SEPTIEMBRE

salario mensual \$6,500.00
\$6,500.00 entre 30 LISR = \$216.66
Salario diario \$216.66
Día de descanso: Domingo
labora los días 16 y 30 de septiembre
recibe \$4,500.00 para útiles de sus hijos
viáticos por \$1,500.00 solo reúne el 75% de comprobantes fiscales
beca para su hijo por \$400.00

DETERMINACIÓN DE INGRESOS EXENTOS Y GRAVADOS

SALARIO MENSUAL

\$5,600.00 gravado Art. 94 LISR

DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO

salario diario \$213.82 por el 200% igual a \$427.64
exención Art.93 fracción I LISR 50% de las remuneraciones sin que esta
exención exceda de 5 VSMG
\$427.64 por el 50% igual a \$213.82
salario mínimo general \$102.68 por 5 veces igual a \$513.4

por lo tanto \$213.82 exento y \$213.82 gravado.

ÚTILES

los útiles otorgados a trabajadores o a sus hijos se consideran prestaciones
de previsión social.
\$4,500.00 es exento artículo 93 fracción VIII LISR.

VIÁTICOS

\$1500 por el 75 % igual \$1,125.00
\$1,125.00 exento Art. 93 fracc.. XVII LISR
375 gravado

BECA EDUCACIONAL

\$400.00 exento Art. 93 fracc. VIII LISR

OCTUBRE

DATOS DEL MES DE OCTUBRE

salario mensual \$6,500.00

\$6,500.00 entre 30 LISR = \$216.66

Salario diario \$216.66

Día de descanso: Domingo

labora todo el mes sin un día de descanso

recibe premios de asistencia y puntualidad de 30 días de SMG

viáticos por \$1,500.00 solo reúne el 75% de comprobantes fiscales

beca para su hijo por \$400.00

DETERMINACIÓN DE INGRESOS EXENTOS Y GRAVADOS

SALARIO MENSUAL

\$5,600.00 gravado Art. 94 LISR

DIA DE DESCANSO SEMANAL

Laboro 4 domingos

4 domingos por \$213.82 por el 200% igual a \$1,710.56

exención Art. 93 fracción I LISR 50% de las remuneraciones sin que esta exención exceda de 5 VSMG

\$1,710.56 por el 50% igual a \$855.28

salario mínimo general \$102.68 por 5 veces igual a \$513.4

por lo tanto \$513.4 exento y \$1,197.1 gravado.

PRIMA DOMINICAL

\$1,710.56 de día de descanso por el 25% igual a \$427.64

exención Art. 93 fracción XIV LISR hasta el equivalente a un SMG del área geográfica por cada domingo que se labore.

4 domingos por \$102.68 igual a \$410.72

por lo tanto \$410.72 exento y \$16.92 gravado.

PREMIOS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

\$102.68 por 30 días de SMG igual a \$3,080.4 gravado.

VIÁTICOS

\$1500 por el 75 % igual \$1,125.00

\$1,125.00 exento Art. 93 fracc. XVII LISR

375 gravado

BECA EDUCACIONAL

\$400.00 exento Art. 93 fracc. VIII LISR

NOVIEMBRE

DATOS DEL MES DE NOVIEMBRE

salario mensual \$6,500.00
\$6,500.00 entre 30 LISR = \$216.66
Salario diario \$216.66
Día de descanso: Domingo
labora el día 2 y el tercer lunes de noviembre
viáticos por \$1,500.00 solo reúne el 75% de comprobantes fiscales
beca para su hijo por \$400.00

DETERMINACIÓN DE INGRESOS EXENTOS Y GRAVADOS

SALARIO MENSUAL

\$5,600.00 gravado Art. 94 LISR

DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO

DIA 2: No es un día de descanso obligatorio.

TERCER LUNES

18 de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.
salario diario \$213.82 por el 200% igual a \$427.64
exención Art.93 fracción I LISR 50% de las remuneraciones sin que esta
exención exceda de 5 VSMG
\$427.64 por el 50% igual a \$213.82
salario mínimo general \$102.68 por 5 veces igual a \$513.4
por lo tanto \$213.82 exento y \$213.82 gravado.

VIÁTICOS

\$1500 por el 75 % igual \$1,125.00
\$1,125.00 exento Art. 93 fracc. XVII LISR
375 gravado

BECA EDUCACIONAL

\$400.00 exento Art. 93 fracc. VIII LISR

DICIEMBRE

DATOS DEL MES DE DICIEMBRE

salario mensual \$6,500.00
\$6,500.00 entre 30 LISR =\$216.66
Salario diario \$216.66
Día de descanso: Domingo
recibe su aguinaldo equivalente a 31 días de salario diario
viáticos por \$1,500.00 solo reúne el 75% de comprobantes fiscales
beca para su hijo por \$400.00

DETERMINACIÓN DE INGRESOS EXENTOS Y GRAVADOS

SALARIO MENSUAL

\$5,600.00 gravado Art. 94 LISR

AGUINALDO

31 días por \$213.82 igual a \$6,628.42

exención Art. 93 fracción XII LISR equivalente al salario mínimo general
elevado a 30 días.

\$102.68 por 30 igual \$3,080.4

por lo tanto \$3,080.4 exento y \$3,548.02 gravado.

VIÁTICOS

\$1500 por el 75 % igual \$1,125.00

\$1,125.00 exento Art. 93 fracc.. XVII LISR

375 gravado

BECA EDUCACIONAL

\$400.00 exento Art. 93 fracc. VIII LISR

**RELACIÓN DE INGRESOS EXENTOS E INGRESOS GRAVADOS
DEL TRABAJADOR DANIEL OJEDA BALLESTEROS**

ENERO		
	INGRESOS	
CONCEPTO	GRAVADOS	EXENTOS
salario mensual	\$ 5,600.00	
vacaciones	\$ 3,644.20	
prima vacacional	\$ 197.00	\$ 714.00
viáticos	\$ 375.00	\$ 1,125.00
beca educacional		\$ 400.00
TOTAL	\$ 9,816.20	\$ 2,239.00

FEBRERO		
	INGRESOS	
CONCEPTO	GRAVADOS	EXENTOS
salario mensual	\$ 5,600.00	
fondo de ahorro		\$ 6,500.00
gts de funeral		\$ 2,000.00
viáticos	\$ 375.00	\$ 1,125.00
beca educacional		\$ 400.00
TOTAL	\$ 5,975.00	\$ 10,025.00

MARZO		
	INGRESOS	
CONCEPTO	GRAVADOS	EXENTOS
salario mensual	\$ 5,600.00	
bono de productividad	\$ 800.00	
día de descanso	\$ 182.21	\$ 182.21
viáticos	\$ 375.00	\$ 1,125.00
beca educacional		\$ 400.00
TOTAL	\$ 6,957.21	\$ 1,707.21

ABRIL		
	INGRESOS	
CONCEPTO	GRAVADOS	EXENTOS
salario mensual	\$ 5,600.00	
horas extras	\$ 523.94	\$ 455.60
viáticos	\$ 375.00	\$ 1,125.00
beca educacional		\$ 400.00
TOTAL	\$ 6,498.94	\$ 1,980.60

MAYO		
	INGRESOS	
CONCEPTO	GRAVADOS	EXENTOS
salario mensual	\$ 6,000.00	
PTU	\$ 4,386.00	\$ 714.00
viáticos	\$ 375.00	\$ 1,125.00
beca educacional		\$ 400.00
TOTAL	\$ 10,761.00	\$ 2,239.00

JUNIO		
	INGRESOS	
CONCEPTO	GRAVADOS	EXENTOS
salario mensual	\$ 6,000.00	
gratificación	\$ 4,500.00	
prima dominical	\$ 6.97	\$ 190.40
viáticos	\$ 375.00	\$ 1,125.00
beca educacional		\$ 400.00
TOTAL	\$ 10,881.97	\$ 1,715.40

JULIO		
	INGRESOS	
CONCEPTO	GRAVADOS	EXENTOS
salario mensual	\$ 6,000.00	
incapacidad	\$ 3,947.40	
viáticos	\$ 375.00	\$ 1,125.00
beca educacional		\$ 400.00
TOTAL	\$ 10,322.40	\$ 1,525.00

AGOSTO		
	INGRESOS	
CONCEPTO	GRAVADOS	EXENTOS
salario mensual	\$ 6,000.00	
vales de despensa		\$ 627.07
prima dominical	\$ 6.97	\$ 190.40
viáticos	\$ 375.00	\$ 1,125.00
beca educacional		\$ 400.00
TOTAL	\$ 6,381.97	\$ 2,342.47

SEPTIEMBRE		
	INGRESOS	
CONCEPTO	GRAVADOS	EXENTOS
salario mensual	\$ 6,500.00	
día de descanso	\$ 213.82	\$ 213.82
útiles		\$ 4,500.00
viáticos	\$ 375.00	\$ 1,125.00
beca educacional		\$ 400.00
TOTAL	\$ 7,088.82	\$ 6,238.82

OCTUBRE		
	INGRESOS	
CONCEPTO	GRAVADOS	EXENTOS
salario mensual	\$ 6,500.00	
día de descanso	\$ 617.28	\$ 238.00
premios de asistencia	\$ 1,428.00	
viáticos	\$ 375.00	\$ 1,125.00
beca educacional		\$ 400.00
prima dominical	\$ 237.24	\$ 190.40
TOTAL	\$ 9,157.52	\$ 1,953.40

NOVIEMBRE		
	INGRESOS	
CONCEPTO	GRAVADOS	EXENTOS
salario mensual	\$ 6,500.00	
día de descanso	\$ 213.82	\$ 213.82
día de descanso	\$ 213.82	\$ 213.82
viáticos	\$ 375.00	\$ 1,125.00
beca educacional		\$ 400.00
TOTAL	\$ 7,302.64	\$ 1,952.64

DICIEMBRE		
	INGRESOS	
CONCEPTO	GRAVADOS	EXENTOS
salario mensual	\$ 6,500.00	
aguinaldo	\$ 5,200.42	\$ 1,428.00
viáticos	\$ 375.00	\$ 1,125.00
beca educacional		\$ 400.00
TOTAL	\$ 12,075.42	\$ 2,953.00

TOTAL INGRESOS		
meses	exentos	gravados
enero	\$ 2,239.00	\$ 9,816.20
febrero	\$ 10,025.00	\$ 5,975.00
marzo	\$ 1,707.21	\$ 6,957.21
abril	\$ 1,980.60	\$ 6,498.94
mayo	\$ 2,239.00	\$ 10,761.00
junio	\$ 1,715.40	\$ 10,881.97
julio	\$ 1,525.00	\$ 6,375.00
agosto	\$ 2,342.47	\$ 6,381.97
septiembre	\$ 6,238.82	\$ 7,088.82
octubre	\$ 1,953.40	\$ 9,157.52
noviembre	\$ 1,952.64	\$ 7,302.64
diciembre	\$ 2,953.00	\$ 12,075.42
total	\$ 36,871.54	\$ 99,271.69
	TOTAL	\$ 136,143.23

CALCULO DE LAS RETENCIONES MENSUALES DEL TRABAJADOR DANIEL OJEDA BALLESTEROS

ENERO

FUNDAMENTO LEGAL ART 96 LEY DEL ISR

	total ingresos		\$	12,055.20
(-)	ingresos exentos			
	prima dominical	\$	714.00	
	viáticos	\$	1,125.00	
	beca educacional	\$	400.00	\$ 2,239.00
(=)	ingresos gravados		\$	9,816.20
(-)	límite inferior		\$	8,629.21
(=)	excedente del límite inferior		\$	1,186.99
(*)	% S/ excedente del límite l.			16%
(=)	impuesto marginal		\$	189.92
(+)	cuota fija		\$	692.96
(=)	ISR a/subsidio		\$	882.88
(-)	subsidio acreditable		\$	-
(=)	ISR a cargo		\$	882.88

FEBRERO

FUNDAMENTO LEGAL ART 96 LEY DEL ISR

	total ingresos		\$	16,000.00
(-)	ingresos exentos			
	prima dominical	\$	6,500.00	
	viáticos	\$	2,000.00	
	beca educacional	\$	1,125.00	
		\$	400.00	\$ 10,025.00
(=)	ingresos gravados		\$	5,975.00
(-)	límite inferior		\$	1,157.05
(=)	excedente del límite inferior		\$	4,817.95
(*)	% S/ excedente del límite l.			6%
(=)	impuesto marginal		\$	289.07
(+)	cuota fija		\$	22.22
(=)	ISR a/subsidio		\$	311.29
(-)	subsidio acreditable		\$	294.63
(=)	ISR a cargo		\$	16.66

MARZO

FUNDAMENTO LEGAL ART 96 LEY DEL ISR

	total ingresos	\$	8,664.42
(-)	ingresos exentos		
	prima dominical	\$	182.21
	viáticos	\$	1,125.00
	beca educacional	\$	400.00
		\$	1,707.21
(=)	ingresos gravados	\$	6,957.21
(-)	límite inferior	\$	1,735.57
(=)	excedente del límite inferior	\$	5,221.64
(*)	% S/ excedente del límite I.		6%
(=)	impuesto marginal	\$	334.18
(+)	cuota fija	\$	33.33
(=)	ISR a/subsidio	\$	367.51
(-)	subsidio acreditable	\$	253.54
(=)	ISR a cargo	\$	113.97

ABRIL

FUNDAMENTO LEGAL ART 96 LEY DEL ISR

	total ingresos	\$	8,479.54
(-)	ingresos exentos		
	prima dominical	\$	455.60
	viáticos	\$	1,125.00
	beca educacional	\$	400.00
		\$	1,980.60
(=)	ingresos gravados	\$	6,498.94
(-)	límite inferior	\$	2,314.09
(=)	excedente del límite inferior	\$	4,184.85
(*)	% S/ excedente del límite I.		6%
(=)	impuesto marginal	\$	267.83
(+)	cuota fija	\$	44.44
(=)	ISR a/subsidio	\$	312.27
(-)	subsidio acreditable	\$	253.54
(=)	ISR a cargo	\$	58.73

MAYO**FUNDAMENTO LEGAL ART 96 LEY DEL ISR**

	total ingresos		\$	13,000.00
(-)	ingresos exentos			
	prima dominical	\$	714.00	
	viáticos	\$	1,125.00	
	beca educacional	\$	400.00	\$ 2,239.00
(=)	ingresos gravados		\$	10,761.00
(-)	límite inferior		\$	2,892.61
(=)	excedente del límite inferior		\$	7,868.39
(*)	% S/ excedente del límite l.			6%
(=)	impuesto marginal		\$	503.58
(+)	cuota fija		\$	55.55
(=)	ISR a/subsidio		\$	559.13
(-)	subsidio acreditable		\$	-
(=)	ISR a cargo		\$	559.13

JUNIO**FUNDAMENTO LEGAL ART 96 LEY DEL ISR**

	total ingresos		\$	12,597.37
(-)	ingresos exentos			
	prima dominical	\$	190.40	
	viáticos	\$	1,125.00	
	beca educacional	\$	400.00	\$ 1,715.40
(=)	ingresos gravados		\$	10,881.97
(-)	límite inferior		\$	3,471.13
(=)	excedente del límite inferior		\$	7,410.84
(*)	% S/ excedente del límite l.			6%
(=)	impuesto marginal		\$	474.29
(+)	cuota fija		\$	66.66
(=)	ISR a/subsidio		\$	540.95
(-)	subsidio acreditable		\$	-
(=)	ISR a cargo		\$	540.95

JULIO**FUNDAMENTO LEGAL ART 96 LEY DEL ISR**

	total ingresos		\$	11,847.40
(-)	incapacidad		\$	3,947.40
			\$	7,900.00
(-)	ingresos exentos			
	viáticos	\$	1,125.00	
	beca educacional	\$	400.00	\$ 1,525.00
(=)	ingresos gravados		\$	6,375.00
(-)	límite inferior		\$	4,049.65
(=)	excedente del límite inferior		\$	2,325.35
(*)	% S/ excedente del límite l.			6%
(=)	impuesto marginal		\$	148.82
(+)	cuota fija		\$	77.77
(=)	ISR a/subsidio		\$	226.59
(-)	subsidio acreditable		\$	253.54
(=)	ISR a entregar		-\$	26.95

AGOSTO**FUNDAMENTO LEGAL ART 96 LEY DEL ISR**

	total ingresos		\$	8,724.44
(-)	ingresos exentos			
	vales de despesa	\$	627.07	
	prima dominical	\$	190.40	
	viáticos	\$	1,125.00	
	beca educacional	\$	400.00	\$ 2,342.47
(=)	ingresos gravados		\$	6,381.97
(-)	límite inferior		\$	4,628.17
(=)	excedente del límite inferior		\$	1,753.80
(*)	% S/ excedente del límite l.			6%
(=)	impuesto marginal		\$	112.24
(+)	cuota fija		\$	88.88
(=)	ISR a/subsidio		\$	201.12
(-)	subsidio acreditable		\$	253.54
(=)	ISR a entregar		-\$	52.42

SEPTIEMBRE

FUNDAMENTO LEGAL ART 96 LEY DEL ISR

	total ingresos		\$	13,327.64
(-)	ingresos exentos			
	día de descanso	\$	213.82	
	útiles	\$	4,500.00	
	viáticos	\$	1,125.00	
	beca educacional	\$	400.00	\$ 6,238.82
(=)	ingresos gravados		\$	7,088.82
(-)	límite inferior		\$	5,206.69
(=)	excedente del límite inferior		\$	1,882.13
(*)	% S/ excedente del límite l.			6%
(=)	impuesto marginal		\$	120.46
(+)	cuota fija		\$	99.99
(=)	ISR a/subsidio		\$	220.45
(-)	subsidio acreditable		\$	253.54
(=)	ISR a entregar		\$	33.09

OCTUBRE

FUNDAMENTO LEGAL ART 96 LEY DEL ISR

	total ingresos		\$	11,110.92
(-)	ingresos exentos			
	día de descanso	\$	238.00	
	prima dominical	\$	190.40	
	viáticos	\$	1,125.00	
	beca educacional	\$	400.00	\$ 1,953.40
(=)	ingresos gravados		\$	9,157.52
(-)	límite inferior		\$	5,785.21
(=)	excedente del límite inferior		\$	3,372.31
(*)	% S/ excedente del límite l.			6%
(=)	impuesto marginal		\$	215.83
(+)	cuota fija		\$	111.10
(=)	ISR a/subsidio		\$	326.93
(-)	subsidio acreditable		\$	-
(=)	ISR a cargo		\$	326.93

NOVIEMBRE

FUNDAMENTO LEGAL ART 96 LEY DEL ISR

	total ingresos		\$	9,255.28
(-)	ingresos exentos			
	día de descanso	\$	427.64	
	viáticos	\$	1,125.00	
	beca educacional	\$	400.00	\$ 1,952.64
(=)	ingresos gravados		\$	7,302.64
(-)	límite inferior		\$	6,363.73
(=)	excedente del límite inferior		\$	938.91
(*)	% S/ excedente del límite l.			6%
(=)	impuesto marginal		\$	60.09
(+)	cuota fija		\$	122.21
(=)	ISR a/subsidio		\$	182.30
(-)	subsidio acreditable		\$	253.54
(=)	ISR a entregar		-\$	71.24

DICIEMBRE

FUNDAMENTO LEGAL ART 96 LEY DEL ISR

	total ingresos		\$	15,028.42
(-)	ingresos exentos			
	aguinaldo	\$	1,428.00	
	viáticos	\$	1,125.00	
	beca educacional	\$	400.00	\$ 2,953.00
(=)	ingresos gravados		\$	12,075.42
(-)	límite inferior		\$	6,942.21
(=)	excedente del límite inferior		\$	5,133.21
(*)	% S/ excedente del límite l.			6%
(=)	impuesto marginal		\$	328.53
(+)	cuota fija		\$	133.28
(=)	ISR a/subsidio		\$	461.81
(-)	subsidio acreditable		\$	-
(=)	ISR a cargo		\$	461.81

CALCULO DEL IMPUESTO POR RETIRO

FUNDAMENTO LEGAL ART 95 LEY DEL ISR

calculo del impuesto total

	salario mensual ordinario	\$ 6,500.00
(-)	límite inferior	\$ 0.01
(=)	excedente	\$ 6,499.99
(*)	tasa	2%
(=)	impuesto marginal	\$ 124.80
(+)	cuota fija	\$ -
(=)	impuesto total	\$ 124.80

calculo del impuesto a cargo

	impuesto total	\$ 124.80
(-)	subsidio acreditable	\$ 253.54
(=)	impuesto neto	-\$ 128.74
(=)	impuesto a cargo	\$ 128.74

	impuesto a cargo	\$ 128.74
(/)	salario	\$ 6,500.00
(=)	proporción	\$ 0.02
(*)	100	\$ 100.00
(=)		\$ 2.00
(*)	pago gravado	\$ 13,642.13
(=)	impuesto a retener	\$ 27,284.26

DESPIDO DEL TRABAJADOR

DANIEL OJEDA BALLESTEROS

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Art. 162 de la ley federal del trabajo establece 12 días de salario por cada año de servicios, el salario diario no puede ser superior a dos veces el SMG del área geográfica ni inferior a un SMG del área geográfica.
Se considera la fracción del último año.
el trabajador tiene laborando 22 años

12 días de salario por 22 años igual a 264 días de salario
2 VSMG (2 por \$102.68) igual a \$205.36
264 días por \$205.36 igual a \$54,215.04

PROPORCIÓN

12 meses entre 365 días igual a 0.033 proporción
0.033 por \$205.36 igual a \$6.77 por 171 días igual a \$1,157.67

\$54,215.04 mas \$1,157.67 igual a \$55,372.71

exención Art. 93 fracción XIII establece una extensión de noventa veces el SMG del área geográfica por cada año de servicios.

90 por 23 años por \$102.68 igual a \$212,547.6

por lo tanto \$55,372.71 exento

INDEMNIZACIÓN

le corresponde 20 días de salario por año y tres meses de indemnización
se considera el salario diario integrado de acuerdo con la LFT. Art. 89.
no se aplican fracciones para el último año.

SALARIO DIARIO INTEGRADO

Al trabajador le corresponden 20 días de vacaciones por 22 años laborando.

prima vacacional 25% = 1.5 / 365=	5 / 365 = 0.0137
mas aguinaldo	15 / 365 = <u>0.0410</u>
igual	0.0547
mas unidad	<u>1</u>
	1.0547

salario mínimo \$102.68 por 2 igual 205.36	
salario diario ordinario del trabajador	\$197.37
por factor integrado sugerido	<u>1.0547</u>
igual	208.1661
por numero de años laborados	<u>20</u>
	4163.32

20 días por 22 años por 208.16 igual a \$ 91,590.4	\$91, 590.4
90 veces por 208.16 igual a \$ 18,734.4	\$ 18, 734.4
	<u>\$110,324.80</u>

exención Art. 109 fracción X establece una extensión de noventa veces el SMG
del área geográfica por cada año de servicios.

90 por 23 años por \$102.68 igual a \$212,547.6

por lo tanto \$98,532.00 exento y \$ 11, 792.8 gravado

VACACIONES

salario diario \$197.37 por 20 días de vacaciones igual a \$3,947.4
\$3,947.4 entre 365 días igual a \$10.81
\$10.81 por 171 días igual a \$1,849.33 gravado

PRIMA VACACIONAL

\$1,849.33 de vacaciones por el 25% del salario igual \$462.33
exención Art. 109 fracción XI LISR 5 VSMG (47.60 por 15 igual a 714)

por lo tanto \$462.33 exento

AGUINALDO

salario diario \$197.37 por días de aguinaldo 15 igual a \$2,960.55
\$2,960.55 entre días del año 365 igual a \$8.11
\$8.11 por días de la proporción 171 igual a \$1,387.00

exención Art. 93 fracción XII LISR equivalente al salario mínimo general
elevado a 30 días.
\$102.68 por 30 igual \$3,080.4

por lo tanto \$1,387.00 exento

INGRESOS		
concepto	EXENTOS	GRAVADOS
prima de antigüedad	\$ 25,668.01	
indemnización	\$ 98,532.00	\$ 11,792.80
vacaciones		\$ 1,849.33
prima vacacional	\$ 462.33	
aguinaldo	\$ 1,387.00	
total	\$ 126,049.34	\$ 13,642.13

CALCULO ANUAL POR PARTE DEL PATRÓN

FUNDAMENTO LEGAL ART 152 LEY DEL ISR

	ingreso total	\$ 136,143.23
(-)	ingresos exentos	\$ 36,871.54
(=)	base gravable	<u>\$ 99,271.69</u>
(-)	límite inferior	<u>\$ 88,793.05</u>
(=)	excedente del límite inferior	<u>\$ 10,478.64</u>
(*)	% S/ el excedente del límite inferior	16%
(=)	impuesto marginal	<u>\$ 1,676.58</u>
(+)	cuota fija	<u>\$ 7,130.48</u>
(=)	ISR articulo 152	<u>\$ 8,807.06</u>
(-)	subsidio acreditable	<u>\$ 1,815.87</u>
(=)	ISR	<u>\$ 6,991.19</u>
(-)	retenciones	<u>\$ 9,353.73</u>
(=)	ISR a favor.	<u>\$ 2,362.54</u>

CALCULO ANUAL POR PARTE DEL TRABAJADOR

FUNDAMENTO LEGAL ART 152 LEY DEL ISR

	ingreso total	\$ 136,143.23
(-)	ingresos exentos	\$ 36,871.54
(=)	ingreso acumulable	\$ 99,271.69
(-)	deducciones personales	\$ 35,900.00
(=)	base gravable	\$ 63,371.69
(-)	límite inferior	\$ 50,524.93
(=)	excedente del límite inferior	\$ 12,846.76
(*)	% S/ el excedente del límite inferior	11%
(=)	impuesto marginal	\$ 1,397.73
(+)	cuota fija	\$ 2,966.91
(=)	ISR artículo 152	\$ 4,364.64
(-)	subsidio acreditable	\$ 1,815.87
(=)	ISR	\$ 2,548.77
(-)	impuesto retenido al contribuyente	\$ 9,353.73
(=)	saldo a favor del ejercicio	-\$ 6,804.96

deducciones personales

Honorarios dentales	\$ 5,400.00
Honorarios médicos	\$ 3,500.00
Gastos hospitalarios	\$ 7,000.00
Gastos funerarios	\$ 20,000.00
TOTAL	\$ 35,900.00

impuesto retenido al contribuyente

enero	\$ 882.80
febrero	\$ 16.66
marzo	\$ 113.97
abril	\$ 58.73
mayo	\$ 559.13
junio	\$ 540.95
julio	\$ -
agosto	\$ -
septiembre	\$ -
octubre	\$ 326.93
noviembre	\$ -
diciembre	\$ 461.81
total	\$ 2,960.98

CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL POR RETIRO**cálculo del ingreso no acumulable**

	total de ingresos	\$ 135,992.81
(-)	ingreso exento	\$ 124,200.01
(=)	ingresos gravable	\$ 11,792.80
(-)	ingreso acumulable (último sueldo mensual ordinario)	\$ 6,000.00
(=)	ingreso no acumulable	\$ 5,792.80

calculo de la base del impuesto por ingresos acumulables

	total de ingresos (sueldos, salarios e indemnizaciones)	\$ 210,488.00
(-)	ingresos exentos (sueldos, salarios e indemnizaciones)	\$ 145,955.55
(-)	ingresos no acumulables	\$ 5,792.80
(=)	total de ingresos acumulables	\$ 58,739.65
(-)	deducciones personales	\$ 35,900.00
(=)	base gravable	\$ 22,839.65
(-)	límite inferior	\$ 5,952.85
(=)	excedente del límite inferior	\$ 16,886.80
(*)	% S/ el excedente del límite inferior	8%
(=)	impuesto marginal	\$ 1,418.49
(+)	cuota fija	\$ 114.29
(=)	ISR artículo 152	\$ 1,532.78
(-)	subsidio acreditable	\$ -
(=)	ISR sobre ingresos acumulables	\$ 1,532.78

	exentos	gravados
ENERO	\$ 2,239.00	\$ 9,816.20
FEBRERO	\$ 10,025.00	\$ 5,975.00
MARZO	\$ 1,707.21	\$ 6,957.21
ABRIL	\$ 1,980.60	\$ 6,498.94
MAYO	\$ 2,239.00	\$ 10,761.00
JUNIO	\$ 1,715.40	\$ 10,881.97
TOTAL	\$ 19,906.21	\$ 50,890.32

calculo del impuesto de los ingresos no acumulables

ingresos no acumulables por indemnización	5792.80
tasa aplicable a los ingresos no acumulables	5%
impuesto sobre ingresos no acumulables por indemnización	<u>289.64</u>

calculo del impuesto a cargo o a favor

	impuesto sobre ingresos acumulables	1139.39
(+)	impuesto sobre ingresos no acumulables	<u>289.64</u>
(=)	impuesto sobre la renta causado en el ejercicio	1429.03
(-)	impuesto retenido al contribuyente	<u>\$ 9,353.73</u>
(=)	impuesto a favor del ejercicio	<u>-\$ 7,924.70</u>

debido a que la retención de la cuota de cesantía en edad avanzada y vejez se le debe hacer al trabajador en forma mensual (la liquidación se calcula bimestralmente) se debe de terminara la cantidad a retener como sigue:

		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
por	salario diario integrado	192.17	192.17	192.17	192.17	182.21	208.16	208.16	208.16	225.52	225.52	225.52	225.52
	días del mes	31	28	31	30	31	30	11	31	30	31	30	31
igual a:	salario base de cotización	5957.27	5380.76	5957.27	5765.1	5648.51	6244.8	2289.76	6452.96	6765.6	6991.12	6765.6	6991.12
por	% de pago al IMSS	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%
igual a:	IMPORTE A RETENER (B)	67.02	60.53	67.02	64.86	63.55	70.25	25.76	72.60	76.11	78.65	76.11	78.65

		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
	A	75.06	67.26	74.46	59.090	80.66	78.37	28.62	81.3	85.24	85.08	84.9	88.08
más	B	67.02	60.53	67.02	64.86	63.55	70.25	25.76	72.6	76.11	78.65	76.11	78.65
igual a:	cantidad a retener en el mes	142.08	127.79	141.48	123.95	144.21	148.62	54.38	153.9	161.35	163.73	161.01	166.73

RESUMEN

MES	SUELDO	OTRAS PRESTACION	INGRESOS		ISR A RETENER	SUBSIDIO ACREDITABLE	ISR A ENTREGAR
			EXENTOS	GRAVADOS			
enero	\$ 5,600.00	\$ 6,455.20	\$ 2,239.00	\$ 9,816.20	882.88	\$ -	
febrero	\$ 5,600.00	\$ 10,400.00	\$ 10,025.00	\$ 5,975.00	16.66	\$ 294.63	
marzo	\$ 5,600.00	\$ 3,064.42	\$ 1,707.21	\$ 6,957.21	113.97	\$ 253.54	
abril	\$ 5,600.00	\$ 2,879.54	\$ 1,980.60	\$ 6,498.94	58.73	\$ 253.54	
mayo	\$ 6,000.00	\$ 7,000.00	\$ 2,239.00	\$ 10,761.00	559.13	\$ -	
junio	\$ 6,000.00	\$ 6,597.37	\$ 1,715.40	\$ 10,881.97	540.95	\$ -	
julio	\$ 2,052.60	\$ 5,847.40	\$ 1,525.00	\$ 6,375.00		\$ 253.54	\$ 26.95
agosto	\$ 6,000.00	\$ 2,724.44	\$ 2,342.47	\$ 6,381.97		\$ 253.54	\$ 52.42
septiembre	\$ 6,500.00	\$ 6,827.64	\$ 6,238.82	\$ 7,088.82		\$ 253.54	\$ 33.09
octubre	\$ 6,500.00	\$ 4,610.92	\$ 1,953.40	\$ 9,157.52	326.93	\$ -	
noviembre	\$ 6,500.00	\$ 2,755.28	\$ 1,952.64	\$ 7,302.64		\$ 253.54	\$ 71.24
diciembre	\$ 6,500.00	\$ 8,528.42	\$ 2,953.00	\$ 12,075.42	461.81	\$ -	
TOTAL	\$ 68,452.60	\$ 67,690.63	\$ 36,871.54	\$ 99,271.69	\$ 2,961.06	\$ 1,815.87	\$ 183.70