



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO



FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

“TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA
RELACION LABORAL”

TESIS

PARA OBTENER EL TITULO DE
CONTADOR PÚBLICO

PRESENTA:
P.C.P. ROSA MARIA ZAMUDIO HUERAMO

ASESOR:
C.P. ARMANDO RAMIRO URRIETA RENTERIA

MORELIA, MICHOACAN NOV. 2007.

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE
UNA RELACION LABORAL

INDICE

PÁGINA

INTRODUCCION	1
CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS	
AMBITO INTERNACIONAL	
EPOCA ANTIGÜA	3
EDAD MEDIA	3
LA REVOLUCION INDUSTRIAL	4
EN MEXICO	
EL VIRREYNATO	7
MEXICO DURANTE EL PORFIRISMO	7
LA REVOLUCION MEXICANA	9
CAPITULO II CONCEPTOS LEGALES	
TRABAJADOR	12
PATRON	13
SALARIO	13
RELACION DE TRABAJO	17
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	18
JORNADA DE TRABAJO	19
DIAS DE DESCANSO	19
VACACIONES	21
HORAS EXTRAS	22
AGUINALDO	23
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	24
PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS	24

CAPUTILO III TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

FORMAS NORMALES DE LA TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	29
RECISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	30
CONCEPTO DE INDEMNIZACION	34
INDEMNIZACION A QUE TIENEN DERECHO LOS TRABAJADORES	35

CAPITULO IV CONCEPTOS FISCALES DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

INGRESOS GRAVADOS	38
INGRESOS EXENTOS	38
INGRESOS ACUMULABLES	41
INGRESOS NO ACUMULABLES	42
SUBSIDIO FISCAL	44
CREDITO AL SALARIO	46
CALCULO DE RETENCIONES	47
CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL	50

CAPITULO V CASO PRACTICO 53

CONCLUSIONES 57

BIBLIOGRAFIA 58

INTRODUCCION

En algún momento de nuestra vida nos hemos enfrentado o nos enfrentaremos a la situación de que la empresa a la que prestamos nuestros servicios, rescindan nuestro contrato de trabajo; situación difícil y mas aún si la empresa nos entrega nuestra liquidación y no tenemos la seguridad de que los cálculos que nos están presentando y por consiguiente el pago que nos dan es correcto, además si la empresa quiere negociar dicha cantidad nos da mas inseguridad de como manejar la situación.

Sin embargo, si tenemos los conocimientos básicos de cómo debe ser el cálculo podríamos tener mas armas para obtener una correcta liquidación. La ley ampara al trabajador en estas circunstancias, a través de la Ley Federal del Trabajo.

Es por eso que en el presente trabajo se estudia de manera clara como se determinan las retenciones mensuales y el cálculo anual de conformidad con la Ley del Impuesto Sobre la Renta. La determinación de la indemnización por la terminación de una relación laboral, ya sea por causa justificada, injustificada o renuncia voluntaria. Así mismo se tocaran los conceptos básicos tanto legales como fiscales que intervienen en una relación laboral.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

ANTECEDENTES HISTORICOS EN EL AMBITO INTERNACIONAL

EPOCA ANTIGUA

Las relaciones entre diversos individuos, que dieron lugar a la existencia de un lazo Obrero-Patronal, aparecieron desde los orígenes del hombre a fin de luchar por su supervivencia, se vieron en la necesidad de agruparse para conseguir objetivos comunes como el subsistir y el defenderse de la naturaleza. De esta forma aparece la necesidad de la división del trabajo entre los pueblos agricultores, ganaderos y cazadores, lo cuál exige y fomenta el intercambio de productos.

El primer documento importante, que surgió hace más de 2,000 años A. de C., fue el Código De Hammurabi, Rey de Babilonia, el cual reglamentaba ya algunos aspectos de trabajo tales como: el salario mínimo, aprendizaje y formas de ejecutar las labores.

LA EDAD MEDIA

En esta etapa todas las personas dedicadas a una profesión se agrupan en gremios. Hay tres tipos de miembros: aprendices, oficiales y maestros. El aprendiz vive en casa del maestro, donde tiene que hacer los trabajos menores y aprender el oficio. Después de determinado número de años, llega a ser oficial o compañero. Generalmente los oficiales viajaban durante algún tiempo, lo que permitía un buen intercambio de experiencias entre artesanos del mismo oficio y de diferentes ciudades y países. Después de haber vivido cierto tiempo como oficial o compañero, y haber realizado una "obra maestra" el oficial podía recibir la patente de maestro y establecer un taller propio. Los gremios fijaban las condiciones para todo esto. Sus reglamentaciones estrictas excluían toda competencia hacia finales de la Edad Media se hacia cada vez mas difícil al oficial transformarse en maestro, y se agudizaban las luchas, que muchas veces llegaban a ser sangrientas, entre maestros y oficiales.

LA REVOLUCION INDUSTRIAL

Entre los artesanos se estaban acumulando elementos de descontento. En algunas ciudades de Francia, empezaba a desarrollarse una industria de tipo moderno cuya competencia iba arruinando a algunas capas del artesanado.

Al incrementarse los mercados, se requiere una producción más rápida y ágil. El primer paso para crearla se da en la reunión de muchos talleres artesanales en las "manufacturas". Estos establecimientos facilitaron la división del trabajo. Después fue relativamente fácil sustituir a un trabajador o a un grupo de trabajadores que realizaban la misma operación, por una máquina que la hacía en forma más rápida y, muchas veces, mejor. Así, la manufactura crea las condiciones técnicas para el empleo de las máquinas.

Los nobles desplazan a muchos campesinos de las tierras que cultivaban, sobre todo para dedicarlas a la cría de ovejas cuya lana redituaba amplias ganancias. Mediante los "cercados" se transforma en propiedad privada gran parte de las tierras antes comunales. Así, y con medios artesanos arruinados, se crea una importante capa de población que no tiene medios propios con que trabajar y que se ve obligada a contratarse a cambio de un salario; ya no produce para su propio consumo y, por tanto, incrementa el mercado al tener que adquirir los bienes que necesita para vivir.

Nace así la primera relación Obrero-Patronal y los problemas que se suscitan tienen que ser resueltos por las leyes entonces vigentes y por los tribunales encargados de aplicarlas.

Junto con la piratería, el tráfico de esclavos, el comercio y algunas otras fuentes, facilitan la acumulación de grandes riquezas, que son usadas como capital para comprar o elaborar utensilios o máquinas, adquisición de materias primas y el pago a trabajadores. Se dan así las primeras premisas para que se realice la Revolución Industrial.

En menos de cien años se transforma profundamente el sistema de producción y de distribución de mercancías. La máquina sustituye definitivamente al taller artesanal; el barco de vapor y el ferrocarril desplazan al velero, a la lancha y al transporte en carretera. Es una serie de inventos que se condicionan y se exigen mutuamente lo que provoca esta modificación revolucionaria de los sistemas de producción. El rendimiento de la jornada de trabajo sube notoriamente.

Las nuevas formas de trabajo requieren obreros más preparados, que estén en condiciones de atender y dirigir las complejas instalaciones actuales. Además, se necesita cada vez más que puedan adaptarse a nuevas condiciones de trabajo, en vista de los rápidos cambios de la técnica. Por ello se extiende la enseñanza primaria en todos los países al parejo de la Revolución Industrial, y se ve ya la necesidad de proporcionar enseñanza media general a la población, para que pueda aprovechar eficazmente los instrumentos modernos.

La concentración en las ciudades

El desarrollo de la industria fue atrayendo grandes masas de trabajadores, sobre todo de origen campesino, a las ciudades. En Inglaterra, el fenómeno se ve acentuado por la transformación de muchos campos de labor en pastizales para la cría de ovejas. En periodos de auge industrial, las fábricas absorben la mano de obra que se presenta. Sin embargo al saturarse el mercado y no encontrar salida para sus productos, los fabricantes cierran sus empresas despidiendo a los obreros. En estas etapas de crisis, que se presentan con cierta frecuencia, los trabajadores se encuentran sumidos en la más profunda miseria. También en ciclos de plena ocupación los salarios son bajos, condiciones de trabajo extremadamente penosas, jornadas de 14 hasta 18 horas y se implanta en gran escala el trabajo para mujeres y niños.

Aunque el empleo de las máquinas incrementa en mucho la producción total, significa simultáneamente un empeoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores al desocupar a un gran número de estos. La primera reacción, con la que aparece en escena el movimiento obrero, es el odio contra las máquinas y su destrucción violenta. Es así como comienzan a surgir las organizaciones obreras, como los sindicatos.

Con el afán de resolver el problema social que atraviesan los obreros surgen varias teorías que proclaman la necesidad de poner los nuevos sistemas de producción al servicio de la sociedad entre las que se encuentran:

Robert Owen. A principios del siglo XIX, este industrial inglés, preocupado por las malas condiciones en que vivían sus trabajadores aplicó una serie de reformas en su propia empresa; prohibió el trabajo a los menores de diez años y les puso escuelas; redujo la jornada de trabajo; mejoró, en general, el nivel de vida de sus operarios. El resultado fue, para sorpresa de todos, un aumento de

las ganancias. Owen trato de extender su sistema, pero fracaso. Se dedicó entonces a la fundación y protección de cooperativas, pero no logro con ellas cambiar en lo fundamental la suerte de los trabajadores ingleses. A instancias suyas, los sindicatos ingleses se organizaron por poco tiempo en una gran unión que lo eligió presidente.

Blanc. Su fórmula consiste en los "talleres nacionales", empresas del Estado que con la ayuda de este vencerían en la competencia económica a la propiedad privada.

Las ideologías anteriores, conocidas como socialismo utópico, tienen varias características comunes: todas hablan de las contradicciones entre la clase trabajadora, pobre y explotada, y la capitalista. Todas quieren resolver el problema implantando la propiedad social.

La legislación protectora del trabajo

Desde principios del siglo XIX se inicia la promulgación de medidas protectoras de los trabajadores. Se comienza a reducir y después prohibir el trabajo de los niños; los sindicatos, que habían sido prohibidos, son legalizados nuevamente. El movimiento obrero consigue, paso a paso, la reducción de la jornada de trabajo de 14 o 16 horas a la actual de 8 horas, mundialmente aceptada. Se fijan condiciones mínimas de higiene, se establecen ciertas medidas que aseguran el derecho del trabajador a su fuente de trabajo, entre otras. Sin embargo, aunque hay numerosos reglamentos internacionales, la situación de los trabajadores es muy desigual en los distintos países.

Los sistemas de seguros obligatorios, que empiezan a establecerse en la década de los cincuenta en Francia, y en la década de los ochenta en Alemania, son un importante elemento para proporcionar servicios médicos y otras prestaciones a los obreros. La mayoría de los países crea instituciones de este tipo, en algunos casos como resultado de las exigencias del movimiento proletariado y en otros por iniciativa de los propios gobiernos, que quieren anticiparse a tales demandas.

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

VIRREYNATO

Una característica particular del virreinato novohispano fue la explotación de los indígenas. A pesar de que durante la conquista murieron centenares de indígenas, continuaron siendo la mayoría de los habitantes de la Nueva España, que hablaban sus propias lenguas y mantenían gran parte de su cultura original. A pesar de que eran libres por decreto y podían recibir salarios, vivían casi todos en estado de sumisión. Su situación fue el resultado del sistema de encomienda, por medio del cual se dotaba a los nobles y soldados españoles no sólo de grandes extensiones de tierra, sino además se les otorgaba la jurisdicción sobre todos los indígenas que las habitaran. El gobierno español realizó algunos intentos para reglamentar la explotación de los trabajadores indígenas en el campo y en las minas. Las reformas decretadas en España fueron muchas veces ineficaces debido a la dificultad de su ejecución. Mejorar la condición de los indígenas se convirtió en un objetivo primordial del gobierno mexicano después de que fue derrocada la administración colonial.

MEXICO DURANTE EL PORFIRISMO

A principios del siglo XIX, antes de que se desarrollase el sistema industrial, los salarios y la jornada laboral se acordaban mediante negociaciones directas entre los empresarios y cada trabajador.

Durante el porfiriato, el país se vió convulsionado por numerosas rebeliones de indígenas que protestaban por la situación de servidumbre que venían padeciendo desde hacia siglos, pero que en esa época se hizo más intensa no sólo en razón de las medidas represivas aplicadas por el gobierno porfirista, sino además por las nuevas y más severas formas de explotación laboral, exigidas por la política económica.

Por otra parte, las condiciones de vida de los campesinos no sólo continuaron siendo tan deplorables como en tiempos anteriores, sino incluso empeoraron. La necesidad de aumentar la productividad agrícola provocó que las relaciones de trabajo fueran modificadas en gran parte, por lo cuál resultó en perjuicio de los campesinos, ya que los propietarios llegaron a tomar medidas represivas contra ellos, para exigir mayor rendimiento en la producción.

Quienes sufrieron en mayor grado el mal trato fueron los peones acasillados, por que no obstante ser considerados en teoría como obreros agrícolas asalariados, en la práctica el salario les era pagado casi siempre en especie, con productos de primera necesidad, que debían de adquirir en la **tienda de raya**, mediante vales que recibían a cambio de su trabajo. Pero esos vales eran insuficientes para cubrir el costo de los productos, intencionalmente más alto de su precio normal, el peón quedaba ligado a la hacienda, al no poder pagar una deuda que cada vez era mayor. Además, los miembros de la familia del peón acasillado estaban obligados a prestar servicios domésticos no pagados, a cambio de tener su vivienda en las tierras del hacendado.

Con respecto a los obreros, es necesario tomar en cuenta que debido a la modernización económica se dio aumento considerable de trabajadores que llegaron a formar el proletariado industrial de la época, concentrados principalmente en la capital y en los estados de México, Puebla, Jalisco Y Nuevo León.

Las condiciones de vida de esos trabajadores variaban según la región y el tipo de actividades; por ejemplo, en las ciudades petroleras estaban prohibidos los sindicatos y las huelgas, los obreros eran controlados por las autoridades locales mediante fuerzas policíacas. En las fábricas textiles las condiciones podían ser más duras, pues aparte de que los obreros no recibían su paga en dinero sino en vales que sólo podían ser canjeados en la tiendas de la compañía, eran castigados severamente si faltaban aunque fuera una

parte mínima de su jornada de trabajo que a veces duraba hasta 12 horas.

Esta situación condujo en varias ocasiones a la protesta abierta o incluso a la huelga, sobre todo en los últimos diez años del porfiriato. En ese lapso cobró fuerza el movimiento obrero, en primer lugar porque llegó un momento en que la explotación se hacía insoportable, agravada por la crisis económica que tuvo lugar en ese tiempo; y en segundo, como efecto de la influencia que sobre los obreros mexicanos tuvieron las ideas anarquistas y sindicalistas, provenientes del movimiento obrero estadounidense. Los más fuertes ejemplos de descontento obrero se dieron en las empresas industriales ferrocarrilera, minera y textil, que estaban en manos de empresarios extranjeros y en las que se discriminaba a los trabajadores mexicanos.

La legislación, la opinión pública y la situación económica no favorecían ni siquiera el nacimiento de organizaciones de trabajadores.

LA REVOLUCION MEXICANA

Debido a que el poder negociador estaba del lado de los empresarios se produjeron multitud de abusos, por lo que, a pesar de las condiciones desfavorables, los trabajadores se asociaron y crearon sindicatos para exigir mejores condiciones laborales, acudiendo para ello a la huelga o a cualquier otro tipo de acción que les permitiera alcanzar sus objetivos.

Los trabajadores de las industrias comenzaron a organizarse formalmente en torno a sus principios políticos e ideológicos a partir del presidente Díaz, de tal forma que durante el gobierno provisional de Francisco León de la Barra surgieron varias organizaciones obreras como la Confederación Tipográfica de México, la Unión de Canteros del Distrito Federal, el Sindicato de Alijadores de Tampico, la Confederación del Trabajo de Coahuila y la más importante la Casa del Obrero Mundial, fundada el 15 de julio en la Ciudad de México.

La Casa del Obrero Mundial se convirtió en una organización con la fuerza política suficiente que le permitió realizar acciones de resistencia en contra de las disposiciones represivas de los patrones y a favor de los derechos de los trabajadores como mejores salarios, jornadas de trabajo más cortas, indemnizaciones en caso de accidentes o muerte por causa del trabajo y otras prestaciones de igual importancia. Durante el gobierno de Madero, la Casa del Obrero promovió una cantidad elevada de huelgas, por lo que el presidente se vió en la necesidad de intervenir en los problemas obrero-patronales, creó el Departamento del Trabajo cuyas disposiciones de carácter oficial no siempre fueron del agrado para los patrones y obreros.

Un instrumento clave fue la aparición de la negociación colectiva, que consolidó la posición como fuerza social de los trabajadores, que consiguieron imponer acuerdos logrados mediante este tipo de negociación. Además, se desarrollaron tres tipos de legislaciones que garantizaban una mejor resolución de la conflictividad laboral: la legislación de la seguridad en el trabajo, de las relaciones laborales y de las condiciones que regirían la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores.

La legislación relativa a la seguridad en el trabajo, la primera que apareció, surgió a principios del siglo XX. Esta legislación regulaba las horas de trabajo y el salario de mujeres y niños, prohibiendo las prácticas abusivas y el ejercicio de tareas peligrosas para estos colectivos. Después, algunas de las disposiciones promulgadas por estas leyes se hicieron extensivas a todos los trabajadores. Una legislación posterior aumentó los derechos de los trabajadores garantizándoles compensaciones en caso de accidentes laborales, promulgándose asimismo leyes reguladoras de la seguridad social, garantizando el seguro de desempleo, pensiones de jubilación y seguros médicos. Desde 1945 muchos países han intentado promover la igualdad de oportunidades y de salarios, prohibiendo la discriminación laboral por razón de sexo, raza o, cada vez más, por ideología o pertenencia a un sindicato.

CAPITULO II

CONCEPTOS LEGALES

TRABAJADOR

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

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

Clasificación de trabajadores:

Trabajador de planta

A esta persona se le reconoce como base dentro de la empresa, a menos de que su forma de contratación sea diferente.

Trabajador temporal

Es el que sustituye a otro por un lapso determinado.

Trabajador de temporada

Es aquel que presta sus servicios en labores cíclicas.

Trabajador eventual

Es el que presta sus servicios en labores distintas a la que normalmente se dedica la empresa.

Artículo 9 (LFT).- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

PATRON

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

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

El patrón viene a ser el deudor de la contraprestación salarial y accesorios, pero también es acreedor de la prestación del trabajo y de su utilidad. Para adquirir el carácter de patrón es necesario, que la utilización de los servicios que se requieren de una o varias personas, se efectúe a través de contratos de trabajo, mismos que sirven de base para el trabajador y patrón.

SALARIO

La palabra salario deriva del Latín "salarium derivado de sal-lo" que era costumbre antigua pagar a los trabajadores domésticos una cantidad fija de sal, ya que este ingrediente era utilizado como moneda.

La Ley Federal del Trabajo en su **artículo 82** define al salario como sigue: Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83 (LFT).- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

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

Artículo 85 (LFT).- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley.

Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

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

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

Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales. A estos ingresos regulares hay que sumarles las primas, comisiones, habitación, prestaciones en especie, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Quedan exceptuados del salario la participación de las utilidades y las aportaciones que el patrón hace al Infonavit.

Los uniformes para que no formen parte del salario deben entregarse como herramientas para el trabajo.

Los salarios pueden establecerse en función del tiempo, del trabajo realizado o en concepto de incentivos. A veces se descuenta a los asalariados que cobran en función del tiempo trabajado el tiempo no trabajado debido a una enfermedad, pero por lo general estos empleados suelen percibir un salario fijo con independencia de la continuidad. Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado lo hacen dependiendo de las unidades producidas.

SALARIOS MINIMOS

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, y que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores. **(ART. 90 LFT)**

El salario mínimo siempre debe pagarse en efectivo, sin descuento de ninguna especie salvo en 4 casos específicos:

- A) Cuando se trate de pensiones alimenticias.
- B) Cuando se trate de pago de rentas en cuyo caso no podrá exceder del 10%.
- C) Para el pago de abonos para cubrir prestamos provenientes al infonavit en cuyo caso el descuento no podrá exceder de un 20%.
- D) Cuando se trate de pagos al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), en donde se autoriza un descuento hasta del 10% del salario.

Salarios Mínimos Generales.

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

Las Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integraran en forma tripartita los cuales serán elegidos en las convenciones que se organicen.

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

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

En México se tienen 111 zonas económicas, las cuales están divididas desde 1986 en tres zonas económicas en las que tradicionalmente se ha fijado diversos salarios mínimos generales, tomándose en cuenta los costos de vida de cada región.

Para el año 2007 los salarios mínimos generales son los siguientes:

Área geográfica A	\$ 50.57
Área geográfica B	\$ 49.00
Área geográfica C	\$ 47.60

Salarios Mínimos Profesionales.

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

Estos rigen para quienes prestan servicios en una rama determinada de la industria o del comercio, para profesiones, oficios o trabajos especiales. Comprenden 86 profesiones, oficios o trabajos especiales. Para su fijación se toma en cuenta la actividad laboral a realizar y el grado de preparación y destreza que exija su realización.

FACTORES DETERMINANTES DE LOS SALARIOS

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

- 1) El costo de la vida.
- 2) Los niveles de vida.
- 3) La oferta de trabajo.
- 4) La productividad.
- 5) Poder de negociación.

NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo VII del Título Tercero hace mención a las siguientes:

Artículo 98 (LFT).- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición en contrario o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Artículo 99 (LFT).- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículo 100 (LFT).- El salario se pagara directamente al trabajador. Solo en los casos en que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

Artículo 101 (LFT).- 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.

Artículo 102 (LFT).- 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.

RELACION DE TRABAJO

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

La relación de trabajo inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio.

Duración de las relaciones de trabajo

La Ley Federal de Trabajo menciona en su **artículo 35** que la relación de trabajo será siempre por tiempo indefinido a falta de estipulación expresa.

Desde luego las relaciones de trabajo también pueden ser:

a) Por tiempo fijo: se deberá expresar con toda claridad la fecha de su terminación.

b) Por obra determinada: en este caso debe expresarse con toda claridad en que consiste dicha obra, pero si vencido el tiempo que se hubiera fijado para la construcción de la obra, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Artículo 20 (LFT).- Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Artículo 21 (LFT).- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre la persona que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

La Ley Federal del Trabajo en su **artículo 25** menciona los requisitos que debe contener un contrato de trabajo:

- I. Nombre, la nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones, y demás que convengan el trabajador y el patrón.

El contrato de trabajo se debe realizar por duplicado quedando uno en poder del trabajador y el otro en poder del patrón.

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 58 (LFT).- Es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción I establece una jornada máxima de ocho horas.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en su **artículo 60** divide la jornada en tres tipos que son los siguientes:

Diurna. Es la comprendida entre las 6 y las 20 hrs.; son 8 horas diarias y 48 hrs. a la semana.

Nocturna. Comprendida entre las 20 hrs. y las 6 hrs.; son 7 horas diarias y 42 a la semana.

Mixta. Esta abarca periodos de la jornada diurna y nocturna (siempre que la jornada nocturna no sea mayor a 3 horas y media, pues si comprende 3 horas y media mas se considerara jornada nocturna) son 7 horas y media diario.

Además durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media, hora por lo menos. **(Art. 63 LFT)**

DIAS DE DESCANSO

Se ha considerado como una necesidad para el trabajador el disfrutar de un descanso semanal, esto con el fin de que pueda reponer energías, convivir más estrechamente con su familia y el cultivo de alguna disciplina.

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

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

Artículo 71 (LFT).- En los reglamentos de la Ley Federal del Trabajo se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Esta prima se pagará cuando se trabaje en domingo únicamente.

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

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

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

Artículo 75 (LFT).- En los casos del artículo anterior los trabajadores y patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un acuerdo, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Cuando se labore cualquiera de los días anteriores el salario que se liquide será doble; y el pago será triple cuando además ese día coincida con el día de descanso semanal.

VACACIONES

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

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

TABLA VACACIONAL EN MEXICO

AÑOS DE SERVICIO	DIAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4	12
5	14
6	14
7	14
8	14
9	14
10	16
11	16
12	16
13	16
14	16
15-19	18
20-24	20
25-29	22

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

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

Artículo 79 (LFT).- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

Artículo 80 (LFT).- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les corresponda durante el periodo de vacaciones, esta prima tiene que calcularse sobre el salario diario que se perciba en ese momento.

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

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

HORAS EXTRAS

Artículo 65 (LFT).- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que se peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

El trabajador tiene la obligación de ayudar a combatir tal siniestro; así mismo tendrá el derecho a que se le pague de una forma ordinaria las horas que invirtió combatiendo el caso fortuito. La negativa del trabajador de ayudar a combatir el siniestro fuera de su jornada de trabajo traerá como consecuencia la rescisión de su contrato sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 66 (LFT).- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 67 (LFT).- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68 (LFT).- Los trabajadores están obligados a prestar sus servicios por tiempo mayor del permitido.

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

AGUINALDO

Artículo 87(LFT).- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Artículo 162(LFT).- Los trabajadores de planta tendrán derecho a una prima de antigüedad de acuerdo a las normas siguientes:

- A) La prima de antigüedad se cubre a todos los trabajadores de planta.
- B) Son 12 días de salario por año de servicios.
- C) Se otorga a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio. Así mismo se pagará a los

que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

D) Se deberá pagar de acuerdo con el tope máximo que marca la ley y lo será la suma de 2 salarios mínimos si un trabajador gana más que eso de conformidad con los **Artículos 485 y 486 (LFT)**.

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

De acuerdo con el artículo 123, apartado A, fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas en el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, de acuerdo a las investigaciones y estudios necesarios para conocer las condiciones generales de la economía nacional, la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesidad de inversión de capitales.

En la resolución de la cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17 de diciembre de 1996 se estableció que los trabajadores participaran en un **10%** de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales:

La primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios.

La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Artículo 16 (LISR).- Se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y se determina de la siguiente manera:

I. A los ingresos acumulables del ejercicio en los términos de la Ley, excluido el ajuste anual por inflación acumulable se les sumaran los siguientes conceptos:

- a) Los ingresos por concepto de dividendos o utilidades en acciones o los que se reinviertan dentro de los 30 días siguientes a su distribución.
- b) Tratándose de deudas o créditos en moneda extranjera, acumularan la utilidad que en su caso resulte de la fluctuación de dichas monedas, la cual será acumulable en el ejercicio en que se efectúen el pago de la deuda o el cobro del crédito.
- c) Las ganancias por enajenación de activo fijo.

II. Al resultado que se obtenga conforme a la fracción anterior se le restaran los siguientes conceptos:

- a) El monto de las deducciones autorizadas por esta Ley, excepto la correspondiente a las inversiones y el ajuste anual por inflación deducible.
- b) Deducción de inversiones.
- c) Cobros por reembolso de dividendos que originalmente se percibieron en acciones o que fueron reinvertidos.
- d) Tratándose de deudas o créditos, en moneda extranjera, deducirán las pérdidas que en su caso resulten de la fluctuación de dichas monedas en el ejercicio en que sean exigibles.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual.

La participación en las utilidades no se computara como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

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

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustara a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas.
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocida por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

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

Normas que se tomaran en cuenta para el reparto de las utilidades:

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participaran de las utilidades.
- II. Los demás trabajadores de confianza participaran de 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 este 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 periodos pre y postnatales, y los trabajadores victimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.
- V. Los trabajadores domésticos no participaran en el reparto de utilidades.
- VI. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

CAPITULO III

TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CAUSAS DE LA TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Terminación es la conclusión del contrato de trabajo por las causas señaladas en el artículo 53 de la Ley.

ARTICULO 53 (LFT)

1. El mutuo consentimiento de las partes.
2. La muerte del trabajador.
3. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los **artículos 36, 37 y 38**.
4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
5. Los casos a que se refiere el artículo 434.

ARTICULO 434 (LFT)

1. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
2. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
3. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
4. La quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 46 (LFT).- El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Rescisión en materia laboral, es un acto jurídico unilateral realizado por el trabajador o por el patrón, que consiste en dejar sin efecto la relación laboral por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo. Se rescinde únicamente el contrato que se incumple.

El trabajador que solicite la rescisión del contrato por causa imputable al patrón tendrá derecho a que se le pague 3 meses de salario, 20 días por cada año de servicios y los salarios caídos hasta que dicte el laudo.

El trabajador que pretenda rescindir su contrato deberá hacerlo en un término de 1 mes ya que en caso contrario su acción prescribe.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón (artículo 47 LFT)

1. 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.

- 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. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en el apartado anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación laboral.
- V. 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.
- VI. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.
- VII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
- VIII. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- IX. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- X. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre, que se trate del trabajo contratado.
- XI. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

- XII. 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 medica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el medico.
- XIII. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
- XIV. Las análogas a las anteriores, igualmente graves y de consecuencias semejantes.

El patrón deberá dar aviso al trabajador por escrito de la fecha y la causa o causas de la rescisión. En caso de que 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 esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Artículo 49 (LFT).- El patrón queda eximido de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones establecidas en el artículo 50 de la LFT en los siguientes casos:

- I. Cuando de trate se trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año.
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

- III. En los casos de trabajadores de confianza.
- IV. En el servicio domestico, y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 50 (LFT).- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad de tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador (artículo 51 LFT):

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación del trabajo.

- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carácter de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el.
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas y tendrá derecho a que se le indemnice conforme al artículo 50 de la Ley.

INDEMNIZACIÓN

Es la suma de dinero que se paga a una persona que ha sufrido un daño o perjuicio causado por el patrón al momento de dar por terminado un contrato de trabajo.

Casos en que procede el pago de indemnización:

- a) Despido injustificado.
- b) Por muerte del trabajador.
- c) Por fuerza mayor o caso fortuito.
- d) Por cambio de condiciones de trabajo.

- e) La insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa o la incapacidad o muerte del patrón.

Casos en que no procede el pago de indemnización:

- a) Despido justificado.
- b) Por renuncia del trabajador.
- c) Por existir mutuo acuerdo en la terminación del contrato.
- d) Por enfermedad, invalidez permanente o vejez del trabajador.

INDEMNIZACION A QUE TIENEN DERECHO LOS TRABAJADORES

RESCISION POR CAUSA IMPUTABLE AL TRABAJADOR

1. Aguinaldo proporcional.
2. Vacaciones proporcionales.
3. Prima vacacional proporcional.
4. Prima de antigüedad solo si el contrato es por tiempo indefinido.

DESPIDO INJUSTIFICADO

1. 3 meses de salario.
2. Prima de antigüedad.
3. Salarios caídos solo si se van a juicio.
4. Aguinaldo proporcional.
5. Vacaciones proporcionales.
6. Prima vacacional proporcional.

RESCISION POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRON

1. 3 meses de salario.
2. Prima de antigüedad solo si el contrato es por tiempo indefinido.
3. 20 días por cada año de servicios.
4. Salarios caídos solo si se va a juicio.

5. Aguinaldo proporcional.
6. Vacaciones proporcionales.
7. Prima vacacional proporcional.

RENUNCIA VOLUNTARIA

1. Aguinaldo proporcional.
2. Vacaciones proporcionales.
3. Prima vacacional proporcional.
4. Prima de antigüedad solo si ya se cumplió los 15 años de servicio.

CAPITULO IV

CONCEPTOS FISCALES DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

INGRESOS GRAVADOS

De acuerdo al **artículo 110 de la LISR**, se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado:

- Los salarios.
- Prestaciones que deriven de una relación laboral.
- La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- Las prestaciones percibidas como consecuencia de **la terminación de una relación laboral**.

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón le proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado por ejemplo: los cascos protectores, overoles, guantes y botas.

INGRESOS EXENTOS

Artículo 109.- No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del **salario mínimo general** para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre dicho salario cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores.

Tratándose de trabajadores que perciban **más de un salario mínimo general**, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario

o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

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

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

III. Se consideran exentos hasta por un monto diario que no exceda de 9 veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente, los siguientes conceptos en caso de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte:

- Las jubilaciones.
- Pensiones.
- Haberes de retiro.
- Las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social.
- Las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Para aplicar la exención sobre estos conceptos se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador.

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

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

VI. Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de de previsión social,

de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

VII. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de:

- La subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la LSS.
- De la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del ISSSTE.
- Fondo de la Vivienda para los miembros del Ejército, Fuerza Aérea y Armada.
- Casa habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad.

VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad.

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

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

- Primas de antigüedad.
- Retiro.
- Indemnizaciones.
- Los retiros de la subcuenta del seguro de retiro.
- Los retiros de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez prevista en la LSS.
- Retiros de la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el retiro prevista en la ley de ISSSTE.

XI. 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 salario mínimo por cada domingo que se labore.

XII. 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.

XIII. Los viáticos cuando sean erogados en servicio del patrón y compruebe con documentación que reúna los requisitos fiscales respectivos del patrón o empleador.

INGRESOS ACUMULABLES

Se consideran ingresos acumulables los siguientes:

1. Los sueldos y salarios.
2. La prima dominical.
3. La prima vacacional.
4. Las horas extras.
5. El aguinaldo o gratificación anual.
6. Compensaciones o premios.
7. La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
8. El finiquito de una relación laboral.
9. Otros conceptos derivados de una relación laboral.

Los asimilables a sueldos (únicamente para efectos de ISR) entre los cuales se encuentran los siguientes:

1. Todos los que se hagan a funcionarios y trabajadores de la Federación, Estados y Municipios no importando el nombre o concepto con que se les designe (honorarios, compensaciones, gratificaciones, ayuda para gastos, gastos por comprobar) también se incluyen los pagos que se hagan a los miembros de las fuerzas armadas.
2. Todos los rendimientos y anticipos que hagan a sus miembros las sociedades cooperativas de producción así como los anticipos que reciban los miembros de las sociedades y asociaciones civiles.

3. Los honorarios a miembros de cualquier consejo directivo (consejo de administración, de vigilancia, consultivo) así como los honorarios a administradores comisarios y gerentes generales.
4. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones del este último.

INGRESOS NO ACUMULABLES

Se conocen como ingresos no acumulables aquellos que como su nombre lo indica no se acumulan a los demás para la determinación del impuesto, ya sea provisional o del ejercicio.

Un ingreso gravable no acumulable se constituye con algunos tratamientos especiales mediante los cuales las personas físicas pueden pagar una tasa establecida ya en la ley o en su reglamento que las libera de hacer acumulables estos ingresos al resto de los demás que se tuvieron en el ejercicio como es el caso de los ingresos por sueldos y salarios, por la enajenación de bienes, los premios, los intereses, entre otros.

El RISR establece los siguientes casos en que se puede aplicar la tasa para los ingresos no acumulables:

- Pago único por jubilación, pensión o haber de retiro.
- Calculo opcional en aguinaldo, PTU y primas dominicales y vacacionales.
- Cuado por razones no imputables al trabajador, este obtenga en una sola vez percepciones gravables correspondientes a varios meses.
- Los ingresos obtenidos por indemnización.

Aunque un ingreso no pague impuesto o lo haga con una tasa, este suma para determinar si se esta obligado o no para presentar declaración anual.

Estudio del artículo 142 del RISR:

Retención optativa sobre aguinaldo, PTU, primas dominicales, primas vacacionales y prestaciones de previsión social.

Paso 1. La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado de multiplicara por 30.4.

Paso 2. Al resultado del paso 1 se le adicionara el ingreso ordinario que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicara el procedimiento del artículo 113 de la ley.

Paso 3. Al impuesto obtenido del paso número 2 se le disminuirá el impuesto del ingreso ordinario calculado este último sin considerar las demás remuneraciones.

Paso 4. El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a los ingresos mencionados en este artículo la tasa que resulte el paso numero 5.

Paso 5. La tasa se calculara dividiendo la diferencia de los impuestos determinada en el paso 3 entre el ingreso mensual obtenido por algunos de los conceptos mencionados en este artículo.

Paso 6. El total del impuesto a retener será la suma del impuesto a cargo por el ingreso mensual ordinario y el resultado del paso número 4.

Estudio del artículo 112 de la LISR:

Impuesto anual de primas de antigüedad, indemnizaciones y retiros.

- I. Del total de las percepciones por este concepto, se separara una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario, la cual se sumara a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario estas se sumaran en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto, y no se aplica la fracción II de este artículo.
- II. Al total de las percepciones por este concepto, se restara una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario, y al resultado se le aplicara la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto resultante se sumara al calculado conforme a la fracción que antecede.

La tasa a que se refiere la fracción II se calculara dividiendo el impuesto determinado en la fracción I entre la cantidad a la cual se le aplico la tarifa del articulo 117 de la ley. El cociente obtenido se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento.

SUBSIDIO FISCAL

Los trabajadores gozaran de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo el cual se encuentra contemplado en el artículo 114 de la LISR.

El subsidio se calculara considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa del artículo 113 de la LISR.

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto se tomara el subsidio que resulte conforme a la tabla del artículo 114 de la LISR, disminuido por el porcentaje de subsidio acreditable.

Para la determinación del subsidio se utilizara la siguiente:

TABLA

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento de subsidio sobre el impuesto marginal %
\$	\$	\$	
.01	496.07	0.00	50.00
496.08	4,210.41	7.44	50.00
4,210.42	7,399.42	193.17	50.00
7,399.43	8,601.50	464.19	50.00
8,601.51	10,298.35	614.49	50.00
10,298.36	20,770.29	852.05	40.00
20,770.30	32,736.83	2024.91	30.00
32736.84	En adelante	3,030.10	0.00

Procedimiento para la determinación del porcentaje de subsidio acreditable.

Ingresos por sueldos y salarios y demás prestaciones a los

	trabajadores que resultaron gravados para ISR.
Entre	Total de erogaciones por salarios y demás prestaciones a los Trabajadores (gravados y exentos, excepto las aportaciones patronales)
Igual	Proporción *
Menos	Unidad
Igual	Porcentaje de ingresos exentos
Por	Dos
Igual	Subsidio no acreditable
Menos	Unidad
Igual	Porcentaje de Subsidio acreditable

* Cuando la proporción determinada sea inferior al **50%** no se tendrá subsidio acreditable todo será no acreditable.

La proporción será igual para todos los trabajadores.

Los contribuyentes a que se refieren los Capítulos II y III de este Título, también gozaran del subsidio a que se refiere este artículo contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos de los artículos 127 y 143 de esta Ley, según corresponda.

Los contribuyentes que obtengan ingresos por los conceptos a que se refieren dos o más de los Capítulos del Título IV, solo aplicaran el subsidio para los pagos provisionales efectuados en uno de ellos. Cuando se obtengan ingresos de los mencionados en el Capítulo I, y cualquier otro del Título IV aplicaran el subsidio únicamente en el Capítulo I.

CREDITO AL SALARIO

El crédito al salario tienen derecho a percibirlo las personas que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, así como los trabajadores de la Federación, Entidades Federativas y de los Municipios.

Las personas que hagan pagos por salarios, calcularan el impuesto como sigue:

<i>Impuesto</i>	(Art. 113)
(-) <i>Subsidio</i>	(Art. 114)
(-) <u>Crédito al salario</u>	(Art. 115)
(=) <i>impuesto a cargo</i>	

En los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente disminuido con el subsidio, que en su caso, resulte aplicable, sea menor que el crédito al salario mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga; en caso contrario, cuando el impuesto después del subsidio sea mayor al crédito al salario el retenedor deberá efectuar la retención correspondiente.

El retenedor podrá acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades entregadas a los trabajadores por concepto de crédito al salario.

Los ingresos que perciban los trabajadores por concepto de crédito al salario:

- No se consideraran para determinar la proporción de subsidio acreditable.
- No será acumulables.
- No formaran parte de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

Tabla que incluye el crédito al salario.

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto

Para ingresos de \$	Hasta ingresos de \$	Crédito al salario mensual %
.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,604.68	406.83
2,604.69	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	3,785.54	382.46
3,785.55	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

CALCULO DE RETENCIONES

El artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta obliga a los patrones o a quien haga los pagos a retener a sus trabajadores previo calculó que se realice el ISR que les corresponda y posteriormente lo obliga a pagárselo al fisco. Las retenciones deberán ser en forma mensual y deberán pagárselas al fisco en forma conjunta con los pagos provisionales del ISR que realice el patrón.

Las retenciones que efectúa el patrón al trabajador tendrán el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual del trabajador.

No se efectuará la retención del impuesto a los trabajadores que únicamente ganen o perciban un salario mínimo general, sin embargo hay que tener presente que el salario mínimo general no se considera exento para el trabajador ya que no se encuentra dentro de los conceptos señalados en el artículo 109 de la Ley y la causa por la que no se efectúa retención es que en caso de realizarse se le pagaría al trabajador una cantidad inferior al salario mínimo general lo cual representa una violación a la Ley Federal del Trabajo.

La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos la siguiente:

TABLA

Límite inferior \$	Límite superior \$	Cuota fija \$	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior %
.01	496.07	0.00	3.00
496.08	4,210.41	14.88	10.00
4,210.42	7,399.42	386.31	17.00
7,399.43	8,601.50	928.46	25.00
8,601.51	En adelante	1,228.98	28.00

Mecánica del cálculo para la retención mensual

Sueldos y salarios (1er. Párrafo y fracción I del artículo 110)

Menos	Ingresos del trabajador.
Igual	<u>Ingresos exentos (art. 109).</u>
Igual	Ingresos gravados.
Menos	<u>Aplicación de la tarifa del artículo 113 de la ley.</u>
Igual	ISR después de tarifa.
Menos	<u>Subsidio acreditable según artículo 114 de la ley.</u>

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

	(Menor que el ISR después de tarifa)
Igual	
	ISR después de subsidio.
Menos	
	<u>Crédito al salario según artículo 115 de la ley.</u>
Igual	
	ISR a retener o crédito al salario a entregar al trabajador.

Sueldos y salarios (1er. Párrafo y fracción I del artículo 110)

	Ingresos del trabajador.
Menos	
	<u>Ingresos exentos (art. 109).</u>
Igual	
	Ingresos gravados.
	<u>Aplicación de la tarifa del artículo 113 de la ley.</u>
Igual	
	ISR después de tarifa.
Menos	
	<u>Subsidio acreditable según artículo 114 de la ley.</u>
	(Mayor que el ISR después de tarifa)
Igual	
	Cero.
Menos	
	<u>Crédito al salario según artículo 115 de la ley.</u>
Igual	
	ISR a retener o crédito al salario a entregar al trabajador.

Asimilables a sueldos (fracción II a la V del art. 110)

	Ingresos de la persona física.
Menos	
	<u>Ingresos exentos.</u>
Igual	
	Ingresos gravados.
	<u>Aplicación de la tarifa del artículo 113 de la ley.</u>
Igual	
	ISR después de tarifa.
Menos	
	<u>Subsidio acreditable según artículo 114 de la ley.</u>
Igual	

ISR a retener a la persona física.

Tanto quien percibe sueldos y quien percibe asimilados a sueldos aplicarán la siguiente regla:

En el caso de que el subsidio acreditable sea mayor que el ISR después de tarifa no se tendrá derecho a ninguna compensación o devolución es decir cuando exista diferencia a favor por la aplicación del subsidio el resultado será cero.

Los trabajadores que perciben de 5 a 6 salarios mínimos hacia abajo tendrán derecho a recibir una cantidad de Crédito al Salario de lo contrario no tendrán derecho al mismo y normalmente se obtiene una cantidad a retener.

CALCULO DE IMPUESTO ANUAL

Quienes hagan pagos por sueldos y salarios y asimilables a sueldos están obligados además a retener el impuesto mensual a realizar el cálculo del impuesto anual el cual se realiza de la siguiente manera:

Sueldos y salarios (1er. Párrafo y fracción I del artículo 110)

	Ingresos del ejercicio.
Menos	Ingresos exentos.
Igual	Ingresos gravados.
	Aplicación de la tarifa del artículo 177 de la LISR.
Igual	ISR después de tarifa.
Menos	Subsidio acreditable según artículo 178 de la LISR.
Igual	ISR después de subsidio.
Menos	Suma del crédito al salario mensual.
Igual	

	ISR del ejercicio.
Menos	Retenciones o pagos provisionales.
Igual	ISR a cargo o a favor.

En el caso de que hubiera un saldo a favor del trabajador dicho saldo podrá compensarse contra las retenciones que se le tengan que hacer al trabajador en los meses siguientes siempre y cuando sean del año de calendario posterior únicamente. Si el contribuyente o trabajador no quiere o no puede compensar los saldos a favor podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de los mismos.

Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en el Capítulo I del Título IV tendrán las siguientes obligaciones:

Presentar la declaración anual en los siguientes casos:

- Cuando tengan ingresos acumulables distintos de sueldos y salarios.
- Comuniquen por escrito a su patrón que presentarán su declaración anual.
- Dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate.
- Hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.
- Obtengan ingresos de fuente de riqueza ubicada en el extranjero, o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones de ISR.
- Tengan ingresos mayores a \$ 400,000.00.

CAPITULO V

CASO PRÁCTICO

CASO PRÁCTICO 1

La empresa Nuevo Amanecer S.A. de C.V. solicita los servicios como Contador Publico para calcular la indemnización de un trabajador así como el calculo de ISR a retener al trabajador para el ejercicio 2007 y para ello proporciona los siguientes datos:

Nombre del trabajador: Ángeles González Martínez.

Salario diario de \$ 240.00

Salario diario integrado de \$ 250.84

Su fecha de ingreso es 27/Julio/1995 y es despedida justificadamente con fecha 31/Octubre /2007, al momento de su separación no se le habian pagado 12 días de descanso que trabajó.

Cabe mencionar que la empresa paga 18 días de aguinaldo y una prima vacacional de 30%.

La empresa cuenta con un subsidio acreditable de 78.53%.

En el mes de mayo recibió pago de PTU por \$ 4,549.80.

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

**NUEVO AMANECER S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
ANGELES GONZALEZ MARTINEZ**

ENERO

SUELDO	7,440.00				
LIMITE INFERIOR	7,399.43				
EXCED. DE LIM. INFERIOR	40.57				
% S/EXC. DE LIM. INFER.	25%				
IMPUESTO MARGINAL	10.14				SUBSIDIO
CUOTA FIJA	928.46		CUOTA FIJA		464.19
ISR DESPUÉS DE TARIFA	938.60		IMP. MARGINAL	10.14	5.07
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	368.51	(X)	% S/IMP. MARG.	50%	
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	570.09		SUBSIDIO TOTAL		469.26
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	-	(X)	PROPOR. ACRED.	0.7853	
ISR A RETENER	570.09		SUBS. ACREDITABLE.		368.51
			SUBS. NO ACREDITABLE		100.75

**NUEVO AMANECER S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
ANGELES GONZALEZ MARTINEZ**

FEBRERO

SUELDO	6,720.00				
LIMITE INFERIOR	4,210.42				
EXCED. DE LIM. INFERIOR	2,509.58				
% S/EXC. DE LIM. INFER.	17%				
IMPUESTO MARGINAL	426.63				SUBSIDIO
CUOTA FIJA	386.31		CUOTA FIJA		193.17
ISR DESPUÉS DE TARIFA	812.94		IMP. MARGINAL	426.63	213.31
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	319.21	(X)	% S/IMP. MARG.	50%	
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	493.73		SUBSIDIO TOTAL		406.48
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	253.54	(X)	PROPOR. ACRED.	0.7853	
ISR A RETENER	240.19		SUBS. ACREDITABLE.		319.21
			SUBS. NO ACREDITABLE		87.27

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

**NUEVO AMANECER S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
ANGELES GONZALEZ MARTINEZ**

MARZO

SUELDO	7,440.00			
LIMITE INFERIOR	<u>7,399.43</u>			
EXCED. DE LIM. INFERIOR	40.57			
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>25%</u>			
IMPUESTO MARGINAL	10.14		SUBSIDIO	
CUOTA FIJA	<u>928.46</u>	CUOTA FIJA		464.19
ISR DESPUÉS DE TARIFA	938.60	IMP. MARGINAL	10.14	5.07
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>368.51</u>	(X) % S/IMP. MARG.	<u>50%</u>	
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	570.09	SUBSIDIO TOTAL		469.26
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u>	(X) PROPOR. ACRED.	0.7853	
ISR A RETENER	570.09	SUBS. ACREDITABLE.		368.51
		SUBS. NO ACREDITABLE		100.75

**NUEVO AMANECER S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
ANGELES GONZALEZ MARTINEZ**

ABRIL

BASE	7,200.00			
LIMITE INFERIOR	<u>4,210.42</u>			
EXCED. DE LIM. INFERIOR	2,989.58			
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>17%</u>			
IMPUESTO MARGINAL	508.23		SUBSIDIO	
CUOTA FIJA	<u>386.31</u>	CUOTA FIJA		193.17
ISR DESPUÉS DE TARIFA	894.54	IMP. MARGINAL	508.23	254.11
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>351.25</u>	(X) % S/IMP. MARG.	<u>50%</u>	
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	543.29	SUBSIDIO TOTAL		447.28
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>217.61</u>	(X) PROPOR. ACRED.	0.7853	
ISR A RETENER	325.68	SUBS. ACREDITABLE.		351.25
		SUBS. NO ACREDITABLE		96.03

NUEVO AMANECER S.A. DE C.V.

MAYO(cálculo de la retención conforme a reglamento de la LISR)

ANGELES GONZALEZ MARTINEZ

DATOS

SUELDO MENSUAL		7,440.00
IMPUESTOS MENSUAL		0.00
PTU A DISTRUBUIR	4,549.80	
PTU EXENTA	714.00	
PTU GRAVADA		3,835.80

IMPTO A RETENER POR PTU

1.- INGRESO MENSUAL

INGRESO POR CONCEPTO DE PTU		3,835.80
/		
DIAS DEL AÑO		365
INGRESO POR DIA		10.51
*		
DIAS DEL MES		30.4
INGRESO MENSUAL POR PTU		319.47

2.- IMPUESTO

INGRESO ORDINARIO MENSUAL		7,440.00
+		
INGRESO MENSUAL POR PTU		319.47
SUMA		7,759.47
 IMPTO S/TARIFA ART 114		 618.60

3.-DIFERENCIA DE IMPUESTOS

IMPTO RESULTANTE DE INGRESOS NORMALES + INGRESO POR PTU		618.6
-		
IMPTO RESULTANTE DE INGRESOS NORMALES		570.09
DIFERENCIA		48.51

4.-TASA DE IMPUESTO

DIFERENCIA DE IMPTO		48.51
/		
INGRESO MENSUAL POR PTU		319.47

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

TASA DE IMPTO	15.18429
---------------	----------

5.- IMPUESTO A RETENER

INGRESO TOTAL GRAVADO POR PTU	3,835.80
*	
TASA DE IMPUESTO	<u>15.184</u>
IMPTO A RETENER POR CONCEPTO DE PTU	582.44

6.- IMPTO TOTAL A RETENER

IMPTO POR INGRESO NORMAL DEL MES	570.09
+	
IMPTO POR PTU	<u>582.44</u>
TOTAL A RETENER POR EL MES DE MAYO	1,152.53

BASE	7,440.00			
LIMITE INFERIOR	<u>7,399.43</u>			
EXCED. DE LIM. INFERIOR	40.57			
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>25%</u>			
IMPUESTO MARGINAL	10.14			SUBSIDIO
CUOTA FIJA	<u>928.46</u>		CUOTA FIJA	464.19
ISR DESPUÉS DE TARIFA	938.60		IMP. MARGINAL	10.14 5.07
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>368.51</u>	(X)	% S/IMP. MARG.	<u>50%</u>
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	570.09		SUBSIDIO TOTAL	469.26
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	-	(X)	PROPOR. ACRED.	0.7853
ISR A RETENER	570.09		SUBS. ACREDITABLE.	368.51
			SUBS. NO ACREDITABLE	100.75

SUELDO	7,440.00			
PTU	<u>319.47</u>			
BASE	7,759.47			
LIMITE INFERIOR	<u>7,399.43</u>			
EXCED. DE LIM. INFERIOR	360.04			
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>25%</u>			
IMPUESTO MARGINAL	90.01			SUBSIDIO
CUOTA FIJA	<u>928.46</u>		CUOTA FIJA	464.19
ISR DESPUÉS DE TARIFA	1,018.47		IMP. MARGINAL	90.01 45.01
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>399.87</u>	(X)	% S/IMP. MARG.	<u>50%</u>
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	618.60		SUBSIDIO TOTAL	509.20
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	-	(X)	PROPOR. ACRED.	0.7853
ISR A RETENER	618.60		SUBS. ACREDITABLE.	399.87
			SUBS. NO ACREDITABLE	109.32

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

**NUEVO AMANECER S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
ANGELES GONZALEZ MARTINEZ**

JUNIO

BASE	7,200.00			
LIMITE INFERIOR	<u>4,210.42</u>			
EXCED. DE LIM. INFERIOR	2,989.58			
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>17%</u>			
IMPUESTO MARGINAL	508.23		SUBSIDIO	
CUOTA FIJA	<u>386.31</u>	CUOTA FIJA		193.17
ISR DESPUÉS DE TARIFA	894.54	IMP. MARGINAL	508.23	254.11
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>351.25</u>	(X) % S/IMP. MARG.	<u>50%</u>	
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	543.29	SUBSIDIO TOTAL		447.28
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>217.61</u>	(X) PROPOR. ACRED.	0.7853	
ISR A RETENER	325.68	SUBS. ACREDITABLE.		351.25
		SUBS. NO ACREDITABLE		96.03

**NUEVO AMANECER S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
ANGELES GONZALEZ MARTINEZ**

JULIO

BASE	7,440.00			
LIMITE INFERIOR	<u>7,399.43</u>			
EXCED. DE LIM. INFERIOR	40.57			
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>25%</u>			
IMPUESTO MARGINAL	10.14		SUBSIDIO	
CUOTA FIJA	<u>928.46</u>	CUOTA FIJA		464.19
ISR DESPUÉS DE TARIFA	938.60	IMP. MARGINAL	10.14	5.07
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>368.51</u>	(X) % S/IMP. MARG.	<u>50%</u>	
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	570.09	SUBSIDIO TOTAL		469.26
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u>	(X) PROPOR. ACRED.	0.7853	

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

ISR A RETENER	570.09	SUBS. ACREDITABLE.	368.51
		SUBS. NO ACREDITABLE	100.75

**NUEVO AMANECER S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
ANGELES GONZALEZ MARTINEZ**

AGOSTO

BASE	7,440.00			
LIMITE INFERIOR	<u>7,399.43</u>			
EXCED. DE LIM. INFERIOR	40.57			
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>25%</u>			
IMPUESTO MARGINAL	10.14		SUBSIDIO	
CUOTA FIJA	<u>928.46</u>	CUOTA FIJA		464.19
ISR DESPUÉS DE TARIFA	938.60	IMP. MARGINAL	10.14	5.07
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>368.51</u>	(X) % S/IMP. MARG.	<u>50%</u>	
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	570.09	SUBSIDIO TOTAL		469.26
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u>	(X) PROPOR. ACRED.	0.7853	
ISR A RETENER	570.09	SUBS. ACREDITABLE.		368.51
		SUBS. NO ACREDITABLE		100.75

**NUEVO AMANECER S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
ANGELES GONZALEZ MARTINEZ**

SEPTIEMBRE

BASE	7,200.00			
LIMITE INFERIOR	<u>4,210.42</u>			
EXCED. DE LIM. INFERIOR	2,989.58			
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>17%</u>			
IMPUESTO MARGINAL	508.23		SUBSIDIO	
CUOTA FIJA	<u>386.31</u>	CUOTA FIJA		193.17
ISR DESPUÉS DE TARIFA	894.54	IMP. MARGINAL	508.23	254.11
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>351.25</u>	(X) % S/IMP. MARG.	<u>50%</u>	
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	543.29	SUBSIDIO TOTAL		447.28
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>217.61</u>	(X) PROPOR. ACRED.	0.7853	
ISR A RETENER	325.68	SUBS. ACREDITABLE.		351.25

**NUEVO AMANECER S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
ANGELES GONZALEZ MARTINEZ**

OCTUBRE

SUELDO	7,440.00		
PRIMA VACACIONAL	1,454.99		
VACACIONES	4,849.97		
AGUINALDO	3,598.03		
DIAS DE DESCANSO TRABAJADOS	<u>5,760.00</u>		
TOTAL INGRESOS	23,102.99		
INGRESOS EXENTOS	<u>4,998.00</u>		
INGRESOS GRAVADOS	18,104.99		
LIMITE INFERIOR	<u>8,601.51</u>		
EXCED. DE LIM. INFERIOR	9,503.48		
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>28%</u>		
IMPUESTO MARGINAL	2,660.97		
CUOTA FIJA	<u>1,228.98</u>		
ISR DESPUÉS DE TARIFA	3,889.95		
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>1,355.74</u>		
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	2,534.22		
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u>		
ISR A RETENER	2,534.22		
		SUBSIDIO	
		INGRESOS GRAVADOS	18,104.99
		LIMITE INFERIOR	<u>10,298.36</u>
		EXCED. DE LIM. INFERIOR	7,806.63
		% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>28%</u>
		IMPUESTO MARGINAL	2,185.86
		% S/IMP. MARG.	<u>40%</u>
		CUOTA FIJA	<u>874.34</u>
		SUBSIDIO TOTAL	1,726.39
		PROPOR. ACRED.	<u>0.7853</u>
		SUBS. ACREDITABLE.	1,355.74
		SUBS. NO ACREDITABLE	370.66

CALCULO DE VACACIONES

SALARIO	240.00
DIAS DE VACACIONES	<u>20.21</u>
INGRESO POR VACACIONES	4,849.97

CALCULO DE PRIMA VACACIONAL

INGRESO POR VACACIONES	4,849.97
TASA DE PRIMA	<u>30%</u>
INGRESO POR PRIMA VACACIONAL	1,454.99

CALCULO DE AGUINALDO

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

SALARIO	240.00
DIAS QUE PAGA LA EMPRESA	<u>18</u>
INGRESO ANUAL	4,320.00

DIAS DEL AÑO	<u>365</u>
INGRESO MENSUAL	11.84
DIAS TRANSCURRIDOS	<u>304</u>
INGRESO POR AGUINALDO	3,598.03

CALCULO DE DIAS DE DESCANSO TRABAJADOS

SUELDO	240.00
DIAS DE DESCANSO TRABAJADOS	<u>12</u>
	2,880.00
PAGO DOBLE	<u>2</u>
INGRESO POR DIAS DE DESCANSO TRABAJADOS	5,760.00

**NUEVO AMANECER S.A. DE C.V.
DETERMINACION DE LA LIQUIDACION
ANGELES GONZALEZ MARTINEZ**

DATOS INFORMATIVOS:

FECHA DE INGRESO	27/07/1995
FECHA DE BAJA	31/10/2007
SALARIO DIARIO	240.00
SALARIO DIARIO INTEGRADO	250.84
AÑOS DE ANTIGÜEDAD	12
DIAS DE VACACIONES	16

CALCULO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD

SMG	47.60
* TOPE MAXIMO	<u>2</u>
=	95.20
* DIAS CORRESPONDIENTES	<u>12</u>
=	1,142.40
* AÑOS DE ANTIGÜEDAD	<u>12</u>
INGRESO POR PRIMA DE ANTIGÜEDAD	13,708.80

RESUMEN DE INDEMNIZACION

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

PRIMA DE ANTIGÜEDAD	13,708.80
TOTAL INDEMNIZACION	<u>13,708.80</u>

**NUEVO AMANECER S.A.
DE C.V.
ANGELES GONZALEZ
MARTINEZ
RESUMEN DE LOS INGRESOS Y RETENCIONES
POR MES**

MES	SUELDO	OTRAS PRESTACIONES	INGRESOS EXCENTOS	CASO RETENCIONES	SUBSIDIO ACREDITABLE	SUBSIDIO NO ACREDITABLE
ENERO	7,440.00			570.09	368.51	100.75
FEBRERO	6,720.00			240.19	319.21	87.27
MARZO	7,440.00			570.09	368.51	100.75
ABRIL	7,200.00			325.68	351.25	96.03
MAYO	7,440.00	4,549.80	714.00	1,152.53	-	-
JUNIO	7,200.00			325.68	351.25	96.03
JULIO	7,440.00			570.09	368.51	100.75
AGOSTO	7,440.00			570.09	368.51	100.75
SEPTIEMBRE	7,200.00			325.68	351.25	96.03
OCTUBRE	7,440.00	29,371.79	18,706.80	2,534.22	1,355.74	370.66
TOTALES	72,960.00	33,921.59	19,420.80	7,184.33	4,202.75	1,149.03

**NUEVO AMANECER S.A. DE C.V.
ANGELES GONZALEZ MARTINEZ
CALCULO DE LA RETENCION POR INDEMNIZACION**

INGRESOS POR INDEMNIZACION	13,708.80
- INGRESOS EXENTOS	<u>51,408.00</u>
INGRESOS GRAVADOS POR INDEMNIZACION	0

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL

	ACUMULABLES
INGRESOS POR SUELDOS	72,960.00
OTRAS PRESTACIONES	<u>20,212.79</u>
TOTAL INGRESOS	93,172.79
INGRESOS EXENTOS	<u>5,712.00</u>
INGRESOS GRAVADOS	87,460.79
ISR DE INGRESOS ACUMULABLES	6,628.97
- RETENCIONES	<u>7,184.33</u>
ISR A FAVOR	-555.36

**NUEVO AMANECER S.A. DE C.V.
CALCULO ANUAL
ANGELES GONZALEZ MARTINEZ**

BASE	87,460.79		
LIMITE INFERIOR	<u>50,524.93</u>		
EXCED. DE LIM. INFERIOR	36,935.86		
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>17%</u>		
IMPUESTO MARGINAL	6,279.10		SUBSIDIO
CUOTA FIJA	<u>4,635.72</u>	CUOTA FIJA	2,318.04
ISR DESPUÉS DE TARIFA	10,914.82	IMP. MARGINAL	6,279.10
SUBSIDIO ACRED. S/ART	(X		3,139.55
114	<u>4,285.84</u>) % S/IMP. MARG.	<u>50%</u>
ISR DESPUÉS DE	6,628.97	SUBSIDIO	
SUBSIDIO		TOTAL	5,457.59
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	(X	PROPOR.	
	<u>-</u>) ACRED.	0.7853
ISR DEL EJERCICIO	6,628.97	SUBS. ACREDITABLE.	4,285.84
ISR RETENIDO	7,184.33	SUBS. NO ACREDITABLE	1,171.74
ISR A FAVOR	555.36		

CASO PRÁCTICO 2

La empresa el Juicio Final S.A. de C.V. contrata sus servicios como contador público y le pide le ayude en el cálculo de las retenciones mensuales de su trabajador Miguel Contreras Sánchez para el ejercicio 2007 y para ello proporciona la siguiente información:

De Enero al 15 de Junio tiene un sueldo diario de \$ 220.00

En el mes de enero se le otorga un bono de productividad por \$ 2,500.00, el cual no se entrega de manera general.

En el mes de marzo realiza las siguientes horas extras:

Primera semana 10 horas.
Segunda semana 15 horas.
Tercera semana 7 horas.
Cuarta semana 12 horas.

En abril se le otorgan sus vacaciones. La fecha de ingreso es el 16 de febrero de 1990. La empresa otorga una prima vacacional del 28%.

En el mes de mayo se le paga PTU por \$ 8,572.00.

En junio se le modifica el salario a \$ 250.00 a partir del 16 de junio.

En julio trabajo dos domingos que eran su día de descanso sin disfrutar de otros en sustitución.

En el mes de agosto no se presenta a trabajar durante 4 días seguidos sin justificar las faltas, sin embargo la empresa no ejerce la opción de despido y solo paga los días trabajados.

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

El 25 de septiembre es despedido por **causa justificada**.

La empresa tiene un subsidio acreditable de 91.72% como resultado de la declaración del ejercicio 2005.

En el 2006 la empresa pago sueldos gravados para los trabajadores por \$ 1,257,781.00 e ingresos exentos por \$ 81,669.00. Cabe mencionar que la empresa presentó su declaración el 25 de febrero de 2007.

El trabajador se fue a quejar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el 28 de septiembre la cual marco como fecha de inicio del juicio el 8 de octubre de 2007 y termino el 26 de diciembre de 2007 cuya resolución fue que el patrón reinstalará al trabajador o lo indemnizará.

A) Calcular la indemnización en caso de que el patrón hubiera optado por no reinstalarlo.

B) Calcular la indemnización en caso de que el patrón reinstale al trabajador.

EL JUICIO FINAL S.A. DE C.V.

DETERMINACION DE FACTOR DE SUBSIDIO PARA EL 2007

INGRESOS GRABADOS PARA LOS TRAB.	1,257,781.00	
PROPORCION SUBSIDIO	-----	0.9390280
TOTAL DE EROGACIONES RELACIONADAS CON LOS SALARIOS	1,339,450.00	

PROPORCION	0.9390280	
UNIDAD	1.0000000	
DIFERENCIA	-0.0609720	
POR 2	-0.1219441	SUBSIDIO NO ACREDITABLE
- UNIDAD	1.0000000	
IGUAL	0.8780559	SUBSIDIO ACREDITABLE

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

SOLUCION A: CUANDO EL PATRON OPTO POR NO REINSTALARLO, Y TIENE QUE INDEMNIZARLO.

**EL JUICIO FINAL S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
MIGUEL CONTRERAS SANCHEZ**

ENERO

SUELDO	6,820.00			
BONO DE PRODUCTIVIDAD	<u>2,500.00</u>			
TOTAL INGRESOS	9,320.00			
LIMITE INFERIOR	<u>8,601.51</u>			
EXCED. DE LIM. INFERIOR	718.49			
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>28%</u>			
IMPUESTO MARGINAL	201.18		SUBSIDIO	
CUOTA FIJA	<u>1,228.98</u>	CUOTA FIJA		614.49
ISR DESPUÉS DE TARIFA	1,430.16	IMP. MARGINAL	201.18	100.59
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>655.87</u> (X)	% S/IMP. MARG.	<u>50%</u>	
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	774.29	SUBSIDIO TOTAL		715.08
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u> (X)	PROPOR. ACRED.	0.9172	
ISR A RETENER	774.29	SUBS. ACREDITABLE.		655.87
		SUBS. NO ACREDITABLE		59.21

**EL JUICIO FINAL S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
MIGUEL CONTRERAS SANCHEZ**

FEBRERO

SUELDO	6,160.00			
LIMITE INFERIOR	<u>4,210.42</u>			
EXCED. DE LIM. INFERIOR	1,949.58			
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>17%</u>			
IMPUESTO MARGINAL	331.43		SUBSIDIO	
CUOTA FIJA	<u>386.31</u>	CUOTA FIJA		193.17
ISR DESPUÉS DE TARIFA	717.74	IMP. MARGINAL	331.43	165.71

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	329.17	(X)	% S/IMP. MARG.	50%	
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	388.57		SUBSIDIO TOTAL		358.88
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	294.63	(X)	PROPOR. ACRED.	0.9172	
ISR A RETENER	93.94		SUBS. ACREDITABLE.		329.17
			SUBS. NO ACREDITABLE		29.72

**EL JUICIO FINAL S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
MIGUEL CONTRERAS SANCHEZ**

MARZO

SUELDO	6,820.00				
HORAS EXTRAS	<u>2,695.00</u>				
TOTAL DE INGRESOS	9,515.00				
INGRESOS EXENTOS	<u>906.50</u>				
INGRESOS GRAVADOS	8,608.50				
LIMITE INFERIOR	<u>8,601.51</u>				
EXCED. DE LIM. INFERIOR	6.99				
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>28%</u>				
IMPUESTO MARGINAL	1.96				
CUOTA FIJA	<u>1,228.98</u>				
ISR DESPUÉS DE TARIFA	1,230.94				
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	540.38	(X)			
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	690.56				
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u>	(X)			
ISR A RETENER	690.56				

			SUBSIDIO		
CUOTA FIJA	1,228.98		CUOTA FIJA		614.49
ISR DESPUÉS DE TARIFA	1,230.94		IMP. MARGINAL	1.96	0.98
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	540.38	(X)	% S/IMP. MARG.	50%	
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	690.56		SUBSIDIO TOTAL		615.47
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u>	(X)	PROPOR. ACRED.	0.8780	
ISR A RETENER	690.56		SUBS. ACREDITABLE.		540.38
			SUBS. NO ACREDITABLE		75.09

CALCULO DE LAS HORAS EXTRAS

		LIMITE DE EXCENCION 50%	5 SMG DEL AREA
VALOR DE HORA	27.50		
PRIMERA SEMANA	$9 \times 27.50 \times 2 =$ $1 \times 27.50 \times 3 =$	495.00 82.50 <hr/> 577.50	247.5
SEGUNDA SEMANA	$9 \times 27.50 \times 2 =$ $6 \times 27.50 \times 3 =$	495.00 495.00 <hr/> 990.00	247.5
TERCERA SEMANA	$7 \times 27.50 \times 2 =$	385.00	192.5
CUARTA SEMANA			

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

	9*27.50*2=	495.00	247.5	238.00
	3*27.50*3=	247.50		
		742.50		

TOTAL HORAS EXTRAS **2,695.00**
 TOTAL HORAS EXTRAS EXCENTAS **906.50**

**EL JUICIO FINAL S.A. DE C.V.
 CALCULO MENSUAL
 MIGUEL CONTRERAS SANCHEZ**

ABRIL

SUELDO	6,600.00			
PRIMA VACACIONAL	<u>1,108.80</u>			
TOTAL INGRESOS	7,708.80			
INGRESOS EXENTOS	<u>714.00</u>			
BASE	6,994.80			
LIMITE INFERIOR	<u>4,210.42</u>			
EXCED. DE LIM. INFERIOR	2,784.38			
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>17%</u>			
IMPUESTO MARGINAL	473.34		SUBSIDIO	
CUOTA FIJA	<u>386.31</u>	CUOTA FIJA		193.17
ISR DESPUÉS DE TARIFA	859.65	IMP. MARGINAL	473.34	236.67
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>377.40</u> (X)	% S/IMP. MARG.	<u>50%</u>	
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	482.25	SUBSIDIO TOTAL		429.84
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>253.54</u> (X)	PROPOR. ACRED.	0.8780	
ISR A RETENER	228.71	SUBS. ACREDITABLE.		377.40
		SUBS. NO ACREDITABLE		52.44

CALCULO DE PRIMA VACACIONAL

SALARIO	220.00
DIAS DE VACACIONES	<u>18.00</u>
VACACIONES	3,960.00
PRIMA VACACIONAL	<u>0.28</u>
PRIMA VACACIONAL	1,108.80

EL JUICIO FINAL S.A. DE C.V.

MAYO(cálculo de la retención conforme a reglamento de la LISR)

MIGUEL CONTRERAS SANCHEZ

DATOS

SUELDO MENSUAL		6,820.00
IMPUESTOS MENSUAL		0.00
PTU A DISTRUBUIR	8,572.00	
PTU EXENTA	714.00	
PTU GRAVADA		7,858.00

IMPTO A RETENER POR PTU

1.- INGRESO MENSUAL

INGRESO POR CONCEPTO DE PTU		7,858.00
/		
DIAS DEL AÑO		365
INGRESO POR DIA		21.53
*		
DIAS DEL MES		31
INGRESO MENSUAL POR PTU		667.39

2.- IMPUESTO

INGRESO ORDINARIO MENSUAL		6,820.00
+		
INGRESO MENSUAL POR PTU		667.39
SUMA		7,487.39

IMPTO S/TARIFA ART 114		290.64
------------------------	--	--------

3.-DIFERENCIA DE IMPUESTOS

IMPTO RESULTANTE DE INGRESOS NORMALES + INGRESO POR PTU		533.24
-		
IMPTO RESULTANTE DE INGRESOS NORMALES		212.04
DIFERENCIA		321.2

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

4.-TASA DE IMPUESTO

DIFERENCIA DE IMPTO	321.2
/	
INGRESO MENSUAL POR PTU	<u>667.39</u>
TASA DE IMPTO	48.12765

5.- IMPUESTO A RETENER

INGRESO TOTAL GRAVADO POR PTU	7,858.00
*	
TASA DE IMPUESTO	<u>48.128</u>
IMPTO A RETENER POR CONCEPTO DE PTU	3,781.87

6.- IMPTO TOTAL A RETENER

IMPTO POR INGRESO NORMAL DEL MES	212.04
+	
IMPTO POR PTU	<u>3,781.87</u>
TOTAL A RETENER POR EL MES DE MAYO	3,993.91

BASE	6,820.00		
LIMITE INFERIOR	<u>4,210.42</u>		
EXCED. DE LIM. INFERIOR	2,609.58		
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>17%</u>		
IMPUESTO MARGINAL	443.63		SUBSIDIO
CUOTA FIJA	<u>386.31</u>	CUOTA FIJA	193.17
ISR DESPUÉS DE TARIFA	829.94	IMP. MARGINAL	443.63
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>364.36</u>	(X) % S/IMP. MARG.	<u>50%</u>
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	465.58	SUBSIDIO TOTAL	414.98
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>253.54</u>	(X) PROPOR. ACRED.	0.8780
ISR A RETENER	212.04	SUBS. ACREDITABLE.	364.36
		SUBS. NO ACREDITABLE	50.63

SUELDO	6,820.00		
PTU	<u>667.39</u>		
BASE	7,487.39		
LIMITE INFERIOR	<u>7,399.43</u>		
EXCED. DE LIM. INFERIOR	87.96		
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>25%</u>		
IMPUESTO MARGINAL	21.99		SUBSIDIO
CUOTA FIJA	<u>928.46</u>	CUOTA FIJA	464.19

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

ISR DESPUÉS DE TARIFA	950.45		IMP. MARGINAL	21.99	11.00
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>417.21</u>	(X)	% S/IMP. MARG.	<u>50%</u>	
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	533.24		SUBSIDIO TOTAL		475.19
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u>	(X)	PROPOR. ACRED.	0.8780	
ISR A RETENER	533.24		SUBS. ACREDITABLE.		417.21
			SUBS. NO ACREDITABLE		57.97

**EL JUICIO FINAL S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
MIGUEL CONTRERAS SANCHEZ**

JUNIO

BASE	7,050.00				
LIMITE INFERIOR	<u>4,210.42</u>				
EXCED. DE LIM. INFERIOR	2,839.58				
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>17%</u>				
IMPUESTO MARGINAL	482.73		SUBSIDIO		
CUOTA FIJA	<u>386.31</u>		CUOTA FIJA		193.17
ISR DESPUÉS DE TARIFA	869.04		IMP. MARGINAL	482.73	241.36
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>381.52</u>	(X)	% S/IMP. MARG.	<u>50%</u>	
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	487.52		SUBSIDIO TOTAL		434.53
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>253.54</u>	(X)	PROPOR. ACRED.	0.8780	
ISR A RETENER	233.98		SUBS. ACREDITABLE.		381.52
			SUBS. NO ACREDITABLE		53.01

**EL JUICIO FINAL S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
MIGUEL CONTRERAS SANCHEZ**

JULIO

BASE	7,750.00				
DIAS DE DESCANSO	1,000.00				
PRIMA DOMINICAL	<u>125.00</u>				
TOTAL INGRESOS	8,875.00				
INGRESOS EXENTOS	<u>571.20</u>				
INGRESOS GRAVADOS	8,303.80				
LIMITE INFERIOR	<u>7,399.43</u>				
EXCED. DE LIM. INFERIOR	904.37				
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>25%</u>				
IMPUESTO MARGINAL	226.09		SUBSIDIO		

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

CUOTA FIJA	<u>928.46</u>	CUOTA FIJA		464.19
ISR DESPUÉS DE TARIFA	1,154.55	IMP. MARGINAL	226.09	113.05
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>506.81</u>	(X) % S/IMP. MARG.	<u>50%</u>	
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	647.74	SUBSIDIO TOTAL		577.24
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u>	(X) PROPOR. ACRED.	0.8780	
ISR A RETENER	647.74	SUBS. ACREDITABLE.		506.81
		SUBS. NO ACREDITABLE		70.42

**EL JUICIO FINAL S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
MIGUEL CONTRERAS SANCHEZ**

AGOSTO

BASE	6,750.00			
LIMITE INFERIOR	<u>4,210.42</u>			
EXCED. DE LIM. INFERIOR	2,539.58			
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>17%</u>			
IMPUESTO MARGINAL	431.73		SUBSIDIO	
CUOTA FIJA	<u>386.31</u>	CUOTA FIJA		193.17
ISR DESPUÉS DE TARIFA	818.04	IMP. MARGINAL	431.73	215.86
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>359.13</u>	(X) % S/IMP. MARG.	<u>50%</u>	
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	458.91	SUBSIDIO TOTAL		409.03
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>253.54</u>	(X) PROPOR. ACRED.	0.8780	
ISR A RETENER	205.37	SUBS. ACREDITABLE.		359.13
		SUBS. NO ACREDITABLE		49.90

**EL JUICIO FINAL S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
MIGUEL CONTRERAS SANCHEZ**

SEPTIEMBRE

BASE	6,250.00			
VACACIONES	2,725.00			
PRIMA VACACIONAL	763.00			
AGUINALDO	<u>2,753.42</u>			
TOTAL INGRESOS	12,491.42		SUBSIDIO	
INGRESOS EXENTOS	<u>2,142.00</u>	INGRESOS GRAVADOS		10,349.42
INGRESOS GRAVADOS	10,349.42	LIMITE INFERIOR		<u>10,298.36</u>
LIMITE INFERIOR	<u>8,601.51</u>	EXCED. DE LIM. INFERIOR		51.06
EXCED. DE LIM. INFERIOR	1,747.91	% S/EXC. DE LIM. INFER.		<u>28%</u>
% S/EXC. DE LIM. INFER.	28%	IMPUESTO MARGINAL		14.30

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

IMPUESTO MARGINAL	489.42	% S/IMP. MARG.	40%
CUOTA FIJA	<u>1,228.98</u>		5.72
ISR DESPUÉS DE TARIFA	1,718.40	CUOTA FIJA	<u>852.05</u>
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>753.12</u>	SUBSIDIO TOTAL	857.77
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	965.28	PROPOR. ACRED.	<u>0.8780</u>
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u>	SUBS. ACREDITABLE.	753.12
ISR A RETENER	965.28	SUBS. NO ACREDITABLE	104.65

CALCULO DE VACACIONES

SALARIO	250.00
DIAS DE VACACIONES	<u>10.9</u>
INGRESO POR VACACIONES	2,725.00

CALCULO DE PRIMA VACACIONAL

INGRESO POR VACACIONES	2,725.00
TASA DE PRIMA	<u>28%</u>
INGRESO POR PRIMA VACACIONAL	763.00

CALCULO DE AGUINALDO

SALARIO	250.00
DIAS QUE PAGA LA EMPRESA	<u>15</u>
INGRESO ANUAL	3,750.00
DIAS DEL AÑO	<u>365</u>
INGRESO MENSUAL	10.27
DIAS TRANSCURRIDOS	<u>268</u>
INGRESO POR AGUINALDO	2,753.42

CALCULO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD

SMG	47.60
* TOPE MAXIMO	<u>2</u>
=	95.20
* DIAS CORRESPONDIENTES	<u>12</u>
=	1,142.40
* AÑOS DE ANTIGÜEDAD	<u>19</u>
INGRESO POR PRIMA DE ANTIGÜEDAD	21,705.60

**EL JUICIO FINAL S.A. DE C.V.
MIGUEL CONTRERAS SANCHEZ
CALCULO DE LA RETENCION POR PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

INGRESOS POR INDEMNIZACION	21,705.60
- INGRESOS EXCENTOS	21,705.60
INGRESOS GRAVADOS POR INDEMNIZACION	0.00

**EL JUICIO FINAL S.A. DE C.V.
SOLUCION A DETERMINACION DE LA LIQUIDACION EN CASO DE QUE EL
PATRON HUBIERA OPTADO POR NO REINSTALARLO
MIGUEL CONTRERAS SANCHEZ**

DATOS INFORMATIVOS

FECHA DE INGRESO	16/02/1990
FECHA DE BAJA	25/09/2007
SALARIO DIARIO	250.00
DIAS TRANSCURRIDOS	268
AÑOS DE ANTIGÜEDAD	17
DIAS DE VACACIONES	18

INDEMNIZACION

TRES MESES DE SALARIO	
SALARIO	250.00
TRES MESES DE SALARIO	90
TOTAL INGRESO	22,500.00

CALCULO DE LOS SALARIOS CAIDOS

SALARIO DIARIO	250.00
DIAS TRANSCURRIDOS EN JUICIO	80
INGRESO POR SALARIOS CAIDOS	20,000.00

CALCULO DE 20 DIAS POR CADA AÑO DE SERVICIOS

DIAS CORRESPONDIENTES	20
SALARIO DIARIO	250.00
	5,000.00
AÑOS DE SERVICIOS	19
INGRESO DE 20 DIAS POR AÑO DE SERVICIO	95,000.00

RESUMEN DE INDEMNIZACION

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

TRES MESES DE SALARIO	22,500.00
SALARIOS CAIDOS	20,000.00
20 DIAS POR CADA AÑO DE SERVICIOS	<u>95,000.00</u>
TOTAL INDEMNIZACION	137,500.00

**EL JUICIO FINAL S.A. DE C.V.
SOLUCION A DETERMINACION DE LA LIQUIDACION EN CASO DE QUE EL PATRON HUBIERA
OPTADO POR NO REINSTALARLO
RESUMEN DE LOS INGRESOS Y RENTENCIONES POR MES
MIGUEL CONTRERAS SANCHEZ**

MES	SUELDO	OTRAS PRESTACIONES	INGRESOS EXCENTOS	CAS O RETENCIONES	SUBSIDIO ACREDITABLE	SUBSIDIO NO ACREDITABLE
ENERO	6,820.00	2,500.00		774.29	655.87	59.21
FEBRERO	6,160.00			93.94	329.17	29.72
MARZO	6,820.00	2,695.00	906.50	690.56	540.38	75.09
ABRIL	6,600.00	1,108.80	714.00	228.71	377.40	52.44
MAYO	6,820.00	8,572.00	714.00	3,993.91	-	-
JUNIO	7,050.00			233.98	381.52	53.01
JULIO	7,750.00	1,125.00	571.20	647.74	506.81	70.42
AGOSTO	6,750.00			205.37	359.13	49.90
SEPTIEMBRE	6,250.00	27,947.02	23,847.60	965.28	753.12	104.65
OCTUBRE	0.00					
NOVIEMBRE	0.00					
DICIEMBRE	0.00	137,500.00	59,690.40			
TOTALES	61,020.00	181,447.82	86,443.70	7,833.76	3,903.41	494.44

CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL

CONCEPTO	ACUMULABLES	NO ACUMULABLES
INGRESOS POR SUELDOS	61,020.00	
OTRAS PRESTACIONES	<u>22,242.22</u>	<u>159,205.60</u>
TOTAL INGRESOS	83,262.22	159,205.60
INGRESOS EXCENTOS	<u>5,047.70</u>	<u>81,396.00</u>
INGRESOS GRAVADOS	78,214.52	77,809.60
- ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO		7,750.00
+ ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO	<u>7,750.00</u>	
INGRESOS GRAVADOS NETOS	85,964.52	70,059.60
ISR DE INGRESOS ACUMULABLES	7,607.59	
* TASA		<u>0.0885</u>

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

ISR DE INGRESOS NO ACUMULABLES	6,200.05
ISR DE INGRESOS ACUMULABLES	7,607.59
ISR DE INGRESOS NO ACUMULABLES	<u>6,200.05</u>
ISR DEL EJERCICIO	13,807.64
- RETENCIONES	<u>7,833.76</u>
ISR A CARGO	5,973.88

**EL JUICIO FINAL
CALCULO ANUAL
MIGUEL CONTRERAS SANCHEZ**

BASE	85,964.52			
LIMITE INFERIOR	<u>50,524.93</u>			
EXCED. DE LIM. INFERIOR	35,439.59			
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>17%</u>			
IMPUESTO MARGINAL	6,024.73		SUBSIDIO	
CUOTA FIJA	<u>4,635.72</u>		CUOTA FIJA	2,318.04
ISR DESPUÉS DE TARIFA	10,660.45		IMP. MARGINAL	2,318.04
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>3,052.86</u>	(X)	% S/IMP. MARG.	<u>50%</u>
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	7,607.59		SUBSIDIO TOTAL	3,477.06
ISR RETENIDO	<u>7,833.76</u>	(X)	PROPOR. ACRED.	0.8780
ISR A CARGO	5,973.88		SUBS. ACREDITABLE.	3,052.86
			SUBS. NO ACREDITABLE	424.20

DETERMINACION DE LA TASA PARA CALCULAR EL IMPUESTO DE LOS INGRESOS NO ACUMULABLES

ISR DE INGRESOS ACUMULABLES	<u>7,607.59</u>	0.0885
INGRESOS GRAV. A LOS QUE SE APLICO LA TARIFA DEL ART. 177	85,964.52	

SOLUCION B: EN CASO DE QUE EL PATRON HUBIERA OPTADO POR REINSTALAR AL TRABAJADOR, UNICAMENTE LE PAGARIA LOS SALARIOS CAIDOS.

**EL JUICIO FINAL S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
MIGUEL CONTRERAS SANCHEZ**

DICIEMBRE

BASE	1,250.00		
SALARIOS CAIDOS	<u>20,000.00</u>		
TOTAL INGRESOS	21,250.00	SUBSIDIO	
LIMITE INFERIOR	<u>8,601.51</u>	INGRESOS GRAVADOS	21,250.00
EXCED. DE LIM. INFERIOR	12,648.49	LIMITE INFERIOR	<u>20,770.30</u>
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>28%</u>	EXCED. DE LIM. INFERIOR	479.70
IMPUESTO MARGINAL	3,541.58	% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>28%</u>
CUOTA FIJA	<u>1,228.98</u>	IMPUESTO MARGINAL	134.32
ISR DESPUÉS DE TARIFA	4,770.56	% S/IMP. MARG.	<u>30%</u>
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>1,813.25</u>		40.29
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	2,957.31	CUOTA FIJA	<u>2,024.91</u>
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u>	SUBSIDIO TOTAL	2,065.20
ISR A RETENER	2,957.31	PROPOR. ACRED.	<u>0.8780</u>
		SUBS. ACREDITABLE.	1,813.25
		SUBS. NO ACREDITABLE	251.95

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

**EL JUICIO FINAL S.A. DE C.V.
MIGUEL CONTRERAS SANCHEZ
RESUMEN DE LOS INGRESOS Y RENTENCIONES POR MES
SOLUCION B EN CASO DE QUE EL PATRON REINSTALE AL TRABAJADOR**

MES	SUELDO	OTRAS PRESTACIONES	INGRESOS EXCENTOS	CAS O RETENCIONES	SUBSIDIO ACREDITABLE	SUBSIDIO NO ACREDITABLE
ENERO	6,820.00	2,500.00	0.00	774.29	655.87	59.21
FEBRERO	6,160.00	0.00	0.00	93.94	329.17	29.72
MARZO	6,820.00	2,695.00	906.50	690.56	540.38	75.09
ABRIL	6,600.00	1,108.80	714.00	228.71	377.40	52.44
MAYO	6,820.00	8,572.00	714.00	3,993.91	-	-
JUNIO	7,050.00	0.00	0.00	233.98	381.52	53.01
JULIO	7,750.00	1,125.00	571.20	647.74	506.81	70.42
AGOSTO	6,750.00	0.00	0.00	205.37	359.13	49.90
SEPTIEMBRE	6,250.00	27,947.02	23,847.60	965.28	753.12	104.65
OCTUBRE	0.00	0.00	0.00	-	-	-
NOVIEMBRE	0.00	0.00	0.00	-	-	-
DICIEMBRE	1,250.00	20,000.00	0.00	2,957.31	1,813.25	251.95
TOTALES	62,270.00	63,947.82	26,753.30	10,791.07	3,903.41	494.44

**EL JUICIO FINAL S.A. DE C.V.
MIGUEL CONTRERAS SANCHEZ
CALCULO ANUAL
SOLUCION B EN CASO DE QUE EL PATRON REINSTALE AL TRABAJADOR**

CONCEPTO

ACUMULABLES

NO ACUMULABLES

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

INGRESOS POR SUELDOS	62,270.00	
OTRAS PRESTACIONES	<u>42,242.22</u>	<u>21,705.60</u>
TOTAL INGRESOS	104,512.22	21,705.60
INGRESOS EXCENTOS	<u>5,047.70</u>	<u>21,705.60</u>
INGRESOS GRAVADOS	99,464.52	0.00
ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO		0.00
ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO	<u>0.00</u>	
INGRESOS GRAVADOS NETOS	99,464.52	0.00
ISR DE INGRESOS ACUMULABLES	7,747.49	
TASA		<u>0.0000</u>
ISR DE INGRESOS NO ACUMULABLES		0.00
ISR DE INGRESOS ACUMULABLES		7,747.49
ISR DE INGRESOS NO ACUMULABLES		<u>0.00</u>
ISR DEL EJERCICIO		7,747.49
RETENCIONES		<u>10,791.07</u>
ISR A FAVOR		-3,043.58

**EL JUICIO FINAL
CALCULO ANUAL
MIGUEL CONTRERAS SANCHEZ**

BASE	99,464.52		
LIMITE INFERIOR	<u>88,793.05</u>		
EXCED. DE LIM. INFERIOR	10,671.47		
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>25%</u>		
IMPUESTO MARGINAL	2,667.87		SUBSIDIO
CUOTA FIJA	<u>11,141.52</u>	CUOTA FIJA	5,570.28
ISR DESPUÉS DE TARIFA	13,809.39	IMP. MARGINAL	2,667.87
SUBSIDIO ACRED. S/ART	6,061.90	(X	
114)	<u>50%</u>
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	7,747.49	SUBSIDIO	
ISR RETENIDO	<u>10,791.07</u>	(X	
)	6,904.21
ISR A FAVOR	- 3,043.58	TOTAL	
		PROPOR.	0.8780
		ACRED.	<u>0.8780</u>
		SUBS. ACREDITABLE.	6,061.90
		SUBS. NO ACREDITABLE	842.31

CASO PRÁCTICO 3

La empresa X S.A. de C.V. proporciona los siguientes datos para que se le auxilie en la determinación de las retenciones mensuales y cálculo de la liquidación de su trabajador Antonio López para el ejercicio 2007.

El trabajador tiene un sueldo de \$ 302.00

Ingreso a trabajar a la empresa el 26 de enero de 1992.

En el mes de enero trabajo las siguientes horas extras:

Primera semana 15 horas.

Segunda semana 8 horas.

Tercera semana 5 horas.

Cuarta semana 10 horas.

En el mes de febrero se le otorga una despensa con valor de \$ 2,340.00, a todos los trabajadores de la empresa.

En marzo el trabajador tuvo dos faltas injustificadas, por lo cual no se le pagaron dichos días.

En abril se le otorgo un premio por puntualidad por \$ 2,632.00, el cual no se otorgo de manera general.

En mayo recibe el pago de PTU por \$ 8,567.92

En el mes de junio se le otorgaron sus vacaciones y prima vacacional. La empresa paga una prima de 30%.

En julio realiza las siguientes horas extras:

Primera semana 9 horas.

Segunda semana 7 horas.

Tercera semana 11 horas.

Cuarta semana 12 horas.

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

En agosto el trabajador decide retirarse de la empresa de manera **voluntaria** el día 19.

La empresa cuenta con un subsidio acreditable de 97.10%, para el ejercicio 2006.

La empresa durante el 2006 pago ingresos gravados para los trabajadores por \$ 1,613,019.03 e ingresos exentos por 80,385.05, la empresa presento su declaración anual de sueldos el 27 de febrero de 2007.

**X S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
ANTONIO LOPEZ**

ENERO

SUELDO	9,362.00		
HORAS EXTRAS	<u>3,133.25</u>		
TOTAL INGRESOS	12,495.25		
INGRESOS EXENTOS	<u>902.75</u>	SUBSIDIO	
INGRESOS GRAVADOS	11,592.50	INGRESOS GRAVADOS	11,592.50
LIMITE INFERIOR	<u>8,601.51</u>	LIMITE INFERIOR	<u>10,298.36</u>
EXCED. DE LIM. INFERIOR	2,990.99	EXCED. DE LIM. INFERIOR	1,294.14
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>28%</u>	% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>28%</u>
IMPUESTO MARGINAL	837.48	IMPUESTO MARGINAL	362.36
CUOTA FIJA	<u>1,228.98</u>	% S/IMP. MARG.	<u>40%</u>
ISR DESPUÉS DE TARIFA	2,066.46		144.94
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>968.08</u>	CUOTA FIJA	<u>852.05</u>
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	1,098.38	SUBSIDIO TOTAL	996.99
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u>	PROPOR. ACRED.	<u>0.971</u>
ISR A RETENER	1,098.38	SUBS. ACREDITABLE.	968.08
		SUBS. NO ACREDITABLE	28.91

CALCULO DE LAS HORAS EXTRAS

		LIMITE DE EXCENCION 50%	5 SMG DEL AREA
VALOR DE HORA	37.75		
PRIMERA SEMANA	$9 \times 37.75 \times 2 =$ $6 \times 37.75 \times 2 =$	679.50 679.50 <u>1,359.00</u>	339.75
SEGUNDA SEMANA	$8 \times 37.75 \times 2 =$	604.00	302.00
TERCERA SEMANA	$5 \times 37.75 \times 2 =$	377.50	188.75
			238.00

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

CUARTA SEMANA	9*37.75*2=	679.50	339.75	238.00
	1*37.75*3=	113.25		
		792.75		

TOTAL HORAS EXTRAS **3,133.25**
 TOTAL HORAS EXTRAS EXENTAS **902.75**

X S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
ANTONIO LOPEZ

FEBRERO

SUELDO	8,456.00			
DESPENSA	<u>2,340.00</u>			
TOTAL INGRESOS	10,796.00			
INGRESOS EXENTOS	<u>2,340.00</u>			
INGRESOS GRAVADOS	8,456.00			
LIMITE INFERIOR	<u>7,399.43</u>			
EXCED. DE LIM. INFERIOR	1,056.57			
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>25%</u>			
IMPUESTO MARGINAL	264.14		SUBSIDIO	
CUOTA FIJA	<u>928.46</u>	CUOTA FIJA		464.19
ISR DESPUÉS DE TARIFA	1,192.60	IMP. MARGINAL	264.14	132.07
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>578.97</u>	(X) % S/IMP. MARG.	<u>50%</u>	
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	613.63	SUBSIDIO TOTAL		596.26
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u>	(X) PROPOR. ACRED.	0.9710	
ISR A RETENER	613.63	SUBS. ACREDITABLE.		578.97
		SUBS. NO ACREDITABLE		17.29

X S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
ANTONIO LOPEZ

MARZO

SUELDO	8,758.00			
LIMITE INFERIOR	<u>8,601.51</u>			
EXCED. DE LIM. INFERIOR	156.49			
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>28%</u>			
IMPUESTO MARGINAL	43.82		SUBSIDIO	
CUOTA FIJA	<u>1,228.98</u>	CUOTA FIJA		614.49

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

ISR DESPUÉS DE TARIFA	1,272.80	IMP. MARGINAL	43.82	21.91
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>575.94</u> (X)	% S/IMP. MARG.	<u>50%</u>	
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	696.86	SUBSIDIO TOTAL		636.40
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u> (X)	PROPOR. ACRED.	0.9050	
ISR A RETENER	696.86	SUBS. ACREDITABLE.		575.94
		SUBS. NO ACREDITABLE		60.46

**X S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
ANTONIO LOPEZ**

ABRIL

SUELDO	9,060.00		
PREMIO POR PUNTUALIDAD	<u>2,632.00</u>		
TOTAL INGRESOS	11,692.00		
LIMITE INFERIOR	<u>8,601.51</u>	SUBSIDIO	
EXCED. DE LIM. INFERIOR	3,090.49	INGRESOS GRAVADOS	11,692.00
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>28%</u>	LIMITE INFERIOR	<u>10,298.36</u>
IMPUESTO MARGINAL	865.34	EXCED. DE LIM. INFERIOR	1,393.64
CUOTA FIJA	<u>1,228.98</u>	% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>28%</u>
ISR DESPUÉS DE TARIFA	2,094.32	IMPUESTO MARGINAL	390.22
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>912.36</u>	% S/IMP. MARG.	<u>40%</u>
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	1,181.95		156.09
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u>	CUOTA FIJA	<u>852.05</u>
ISR A RETENER	1,181.95	SUBSIDIO TOTAL	1,008.14
		PROPOR. ACRED.	<u>0.9050</u>
		SUBS. ACREDITABLE.	912.36
		SUBS. NO ACREDITABLE	95.77

X S.A. DE C.V.

MAYO(cálculo de la retención conforme a reglamento de la LISR)

ANTONIO LOPEZ

DATOS

SUELDO MENSUAL		9,362.00
IMPUESTOS MENSUAL		0.00
PTU A DISTRUBUIR	8,567.92	
PTU EXENTA	714.00	
PTU GRAVADA		7,853.92

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

IMPTO A RETENER POR PTU

1.- INGRESO MENSUAL

INGRESO POR CONCEPTO DE PTU	7,853.92
/	
DIAS DEL AÑO	<u>365</u>
INGRESO POR DIA	21.52
*	
DIAS DEL MES	<u>31</u>
INGRESO MENSUAL POR PTU	667.05

2.- IMPUESTO

INGRESO ORDINARIO MENSUAL	9,362.00
+	
INGRESO MENSUAL POR PTU	<u>667.05</u>
SUMA	10,029.05
IMPTO S/TARIFA ART 114	891.71

3.-DIFERENCIA DE IMPUESTOS

IMPTO RESULTANTE DE INGRESOS NORMALES + INGRESO POR PTU	891.71
-	
IMPTO RESULTANTE DE INGRESOS NORMALES	<u>789.45</u>
DIFERENCIA	102.26

4.-TASA DE IMPUESTO

DIFERENCIA DE IMPTO	102.26
/	
INGRESO MENSUAL POR PTU	<u>667.05</u>
TASA DE IMPTO	15.33029

5.- IMPUESTO A RETENER

INGRESO TOTAL GRAVADO POR PTU	7,853.92
*	
TASA DE IMPUESTO	<u>15.330</u>
IMPTO A RETENER POR CONCEPTO DE PTU	1,204.03

6.- IMPTO TOTAL A RETENER

IMPTO POR INGRESO NORMAL DEL MES	789.45
+	
IMPTO POR PTU	<u>1,204.03</u>
TOTAL A RETENER POR EL MES DE MAYO	1,993.48

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

BASE	9,362.00			
LIMITE INFERIOR	<u>8,601.51</u>			
EXCED. DE LIM. INFERIOR	760.49			
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>28%</u>			
IMPUESTO MARGINAL	212.94		SUBSIDIO	
CUOTA FIJA	<u>1,228.98</u>		CUOTA FIJA	614.49
ISR DESPUÉS DE TARIFA	1,441.92		IMP. MARGINAL	212.94 106.47
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>652.47</u>	(X)	% S/IMP. MARG.	<u>50%</u>
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	789.45		SUBSIDIO TOTAL	720.96
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u>	(X)	PROPOR. ACRED.	0.9050
ISR A RETENER	789.45		SUBS. ACREDITABLE.	652.47
			SUBS. NO ACREDITABLE	68.49

SUELDO	9,362.00			
PTU	<u>667.05</u>			
BASE	10,029.05			
LIMITE INFERIOR	<u>8,601.51</u>			
EXCED. DE LIM. INFERIOR	1,427.54			
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>28%</u>			
IMPUESTO MARGINAL	399.71		SUBSIDIO	
CUOTA FIJA	<u>1,228.98</u>		CUOTA FIJA	614.49
ISR DESPUÉS DE TARIFA	1,628.69		IMP. MARGINAL	399.71 199.86
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>736.98</u>	(X)	% S/IMP. MARG.	<u>50%</u>
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	891.71		SUBSIDIO TOTAL	814.35
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u>	(X)	PROPOR. ACRED.	0.9050
ISR A RETENER	891.71		SUBS. ACREDITABLE.	736.98
			SUBS. NO ACREDITABLE	77.36

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

**X S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
ANTONIO LOPEZ**

JUNIO

BASE	9,060.00		
PRIMA VACACIONAL	<u>1,630.80</u>		
TOTAL INGRESOS	10,690.80		
INGRESOS EXENTOS	<u>714.00</u>		
INGRESOS GRAVADOS	9,976.80		
LIMITE INFERIOR	<u>8,601.51</u>		
EXCED. DE LIM. INFERIOR	458.49		
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>28%</u>		
IMPUESTO MARGINAL	128.38		SUBSIDIO
CUOTA FIJA	<u>1,228.98</u>	CUOTA FIJA	614.49
ISR DESPUÉS DE TARIFA	1,357.36	IMP. MARGINAL	128.38 64.19
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>614.20</u>	(X) % S/IMP. MARG.	<u>50%</u>
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	743.15	SUBSIDIO TOTAL	678.68
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u>	(X) PROPOR. ACRED.	0.9050
ISR A RETENER	743.15	SUBS. ACREDITABLE.	614.20
		SUBS. NO ACREDITABLE	64.47

CALCULO DE PRIMA VACACIONAL

SALARIO	302.00
DIAS DE VACACIONES	<u>18.00</u>
VACACIONES	5,436.00
PRIMA VACACIONAL	<u>0.30</u>
PRIMA VACACIONAL	1,630.80

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

**X S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
ANTONIO LOPEZ**

JULIO

BASE	9,362.00		
HORAS EXTRAS	<u>3,133.25</u>		
TOTAL INGRESOS	12,495.25		
INGRESOS EXENTOS	<u>952.00</u>		
INGRESOS GRAVADOS	11,543.25		
LIMITE INFERIOR	<u>8,601.51</u>	SUBSIDIO	
EXCED. DE LIM. INFERIOR	760.49	INGRESOS GRAVADOS	11,543.25
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>28%</u>	LIMITE INFERIOR	<u>10,298.36</u>
IMPUESTO MARGINAL	212.94	EXCED. DE LIM. INFERIOR	1,244.89
CUOTA FIJA	<u>1,228.98</u>	% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>28%</u>
ISR DESPUÉS DE TARIFA	1,441.92	IMPUESTO MARGINAL	348.57
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>897.29</u>	% S/IMP. MARG.	<u>40%</u>
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	544.63		139.43
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u>	CUOTA FIJA	<u>852.05</u>
ISR A RETENER	544.63	SUBSIDIO TOTAL	991.48
		PROPOR. ACRED.	<u>0.905</u>
		SUBS. ACREDITABLE.	897.29
		SUBS. NO ACREDITABLE	94.19

CALCULO DE LAS HORAS EXTRAS

		LIMITE DE	5 SMG DEL
VALOR DE HORA		EXCENCION	AREA
PRIMERA SEMANA	9*37.75*2=	679.50	339.75
SEGUNDA SEMANA	7*37.75*2=	528.50	264.25
TERCERA SEMANA	9*37.75*2=	679.50	339.75
	2*37.75*3=	226.50	238.00
		906.00	
CUARTA SEMANA			

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

	9*37.75*2=	679.50	339.75	238.00
	3*37.75*3=	339.75		
		1,019.25		

TOTAL HORAS EXTRAS **3,133.25**

TOTAL HORAS EXTRAS EXENTAS **952.00**

**X S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL
ANTONIO LOPEZ**

AGOSTO

BASE	5,738.00			
VACACIONES	3,053.22			
PRIMA VACACIONAL	915.97			
AGUINALDO	<u>2,544.25</u>			
TOTAL INGRESOS	12,251.44			
INGRESOS EXENTOS	<u>2,142.00</u>			
INGRESOS GRAVADOS	10,109.44			
LIMITE INFERIOR	<u>8,601.51</u>			
EXCED. DE LIM. INFERIOR	1,507.93			
% S/EXC. DE LIM. INFER.	<u>28%</u>			
IMPUESTO MARGINAL	422.22		SUBSIDIO	
CUOTA FIJA	<u>1,228.98</u>	CUOTA FIJA		614.49
ISR DESPUÉS DE TARIFA	1,651.20	IMP. MARGINAL	422.22	211.11
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	<u>747.17</u>	(X) % S/IMP. MARG.	<u>50%</u>	
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	904.03	SUBSIDIO TOTAL		825.60
CAS S/ART. 115 DE LA LEY	<u>-</u>	(X) PROPOR. ACRED.	0.9050	
ISR A RETENER	904.03	SUBS. ACREDITABLE.		747.17
		SUBS. NO ACREDITABLE		78.43

CALCULO DE VACACIONES

SALARIO **302.00**

*

DIAS DE VACACIONES 10.11
INGRESO POR VACACIONES **3,053.22**

CALCULO DE PRIMA VACACIONAL

INGRESO POR VACACIONES **3,053.22**
TASA DE PRIMA 30%
INGRESO POR PRIMA VACACIONAL **915.97**

CALCULO DE AGUINALDO

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

SALARIO	302.00
* DIAS QUE PAGA LA EMPRESA	15
= INGRESO ANUAL	4,530.00
/ DIAS DEL AÑO	365
= INGRESO MENSUAL	12.41
* DIAS TRANSCURRIDOS	205
= INGRESO POR AGUINALDO	2,544.25

X S.A. DE C.V.
ANTONIO LOPEZ
DETERMINACION DE LA LIQUIDACION

DATOS INFORMATIVOS:

FECHA DE INGRESO	26/01/1992
FECHA DE BAJA	19/08/2007
SALARIO DIARIO	302.00
DIAS TRANSCURRIDOS	205
AÑOS DE ANTIGÜEDAD	15
DIAS DE VACACIONES	18

CALCULO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD

SMG	47.60
* TOPE MAXIMO	2
=	95.20
* DIAS CORRESPONDIENTES	12
=	1,142.40
* AÑOS DE ANTIGÜEDAD	15
INGRESO POR PRIMA DE ANTIGÜEDAD	17,136.00

RESUMEN DE INDEMNIZACION

PRIMA DE ANTIGÜEDAD **17,136.00**

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

**X S.A. DE C.V.
RESUMEN DE LOS INGRESOS Y RETENCIONES POR MES
ANTONIO LOPEZ**

MES	SUELDO	OTRAS PRESTACIONES	INGRESOS EXCENTOS	CAS O RETENCIONES	SUBSIDIO ACREDITABLE	SUBSIDIO NO ACREDITABLE
ENERO	9,362.00	3,133.25	902.75	1,098.38	968.08	28.91
FEBRERO	8,456.00	2,340.00	2,340.00	613.63	578.97	17.29
MARZO	8,758.00			696.86	575.94	60.46
ABRIL	9,060.00	2,632.00		1,181.95	912.36	95.77
MAYO	9,362.00	8,567.92	714.00	1,993.48	-	-
JUNIO	9,060.00	1,630.80	714.00	743.15	614.20	64.47
JULIO	9,362.00	3,133.25	952.00	544.63	897.29	94.19
AGOSTO	5,738.00	23,649.44	19,278.00	904.03	747.17	78.43
TOTAL	69,158.00	45,086.66	24,900.75	7,776.11	5,294.02	439.53

**X S.A. DE C.V.
ANTONIO LOPEZ
CALCULO DE LA RETENCION POR INDEMNIZACION**

INGRESOS POR INDEMNIZACION	17,136.00
- INGRESOS EXCENTOS	<u>64,260.00</u>
INGRESOS GRAVADOS POR INDEMNIZACION	0.00

CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL

CONCEPTO	ACUMULABLES	NO ACUMULABLES
INGRESOS POR SUELDOS	69,158.00	
OTRAS PRESTACIONES	<u>27,950.66</u>	<u>17,136.00</u>
TOTAL INGRESOS	97,108.66	17,136.00
INGRESOS EXCENTOS	<u>7,764.75</u>	<u>64,260.00</u>
INGRESOS GRAVADOS	89,343.91	0.00
- ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO		0.00

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL

+ ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO	0.00	
INGRESOS GRAVADOS NETOS	89,343.91	0.00
ISR DE INGRESOS ACUMULABLES	6,175.82	
ISR RETENIDO	7,776.11	0.0000
ISR A FAVOR	-1,600.29	0.00

**X S.A. DE C.V.
CALCULO ANUAL
ANTONIO LOPEZ**

BASE	89,343.91		
LIMITE INFERIOR	88,793.05		
EXCED. DE LIM. INFERIOR	550.86		
% S/EXC. DE LIM. INFER.	25%		
IMPUESTO MARGINAL	137.72		SUBSIDIO
CUOTA FIJA	11,141.52	CUOTA FIJA	5,570.28
ISR DESPUÉS DE TARIFA	11,279.24	IMP. MARGINAL	137.72
SUBSIDIO ACRED. S/ART 114	5,103.42	(X) % S/IMP. MARG.	50%
ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	6,175.82) SUBSIDIO TOTAL	5,639.14
ISR RETENIDO	7,776.11	(X) PROPOR. ACRED.	0.9050
ISR A FAVOR	- 1,600.29) SUBS. ACREDITABLE.	5,103.42
		SUBS. NO ACREDITABLE	535.72

CONCLUSIONES

El mundo actual exige profesionistas más preparados y actualizados con los constantes cambios que sufren las leyes de nuestro país, para poder prestar un servicio eficiente en materia de sueldos y salarios.

Los sueldos son para el trabajador y sus familias un ingreso para poder sobrevivir, el cual es protegido por la Ley Federal del Trabajo, menciona ciertas medidas protectoras referentes al salario como por ejemplo pagarse en efectivo con moneda de curso legal y directamente al trabajador.

Para el patrón constituyen una deducción de sus ingresos acumulables en la declaración anual, pero debe de cubrir con ciertos requisitos: que estén efectivamente pagados durante el ejercicio de que se trata la declaración, que el patrón realice el pago de las retenciones que haga a los trabajadores, realizar el cálculo de las retenciones, que registre a sus trabajadores en el Registro Federal de Contribuyentes, que los inscriba ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Al ser los sueldos considerados como una deducción para efectos fiscales el patrón debe tener especial cuidado en cada uno de los cálculos mensuales para determinar la base gravable y así evitar cálculos erróneos que después puedan afectar el resultado. Así mismo se evitará el pagar actualizaciones, recargos y multas, por no tener el conocimiento adecuado al incumplir las obligaciones que se adquieren al momento de tener uno o varios trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta 2007.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Esbozo de Historia Universal, Juan Brom, Ediciones Grijalbo.
- Historia de México, Héctor Jaime Treviño, Ediciones Castillo.
- Apuntes de la materia de fiscal.