



**U.M.S.N.H.**



**FACULTAD DE CONTADURÍA Y CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS**

**TESIS**

**“SUELDOS Y SALARIOS ASÍ COMO LAS PRESTACIONES QUE SE  
DERIVAN DE UNA RELACION LABORAL, CON DIFERENTES  
OPCIONES PARA SU TRATAMIENTO FISCAL”**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

LICENCIADO EN CONTADURÍA

**PRESENTA:**

JOSÉ MARÍA DOMÍNGUEZ GARCÍA

**ASESOR:**

C.P. BLANCA ESMERALDA CERNA GARNICA

**Morelia Mich.**

**Enero 2008.**

## **DEDICATORIA:**

AGRADEZCO A DIOS Y A MIS PADRES POR HABERME BRINDADO LA DICHA DE LA VIDA, Y POR APOYARME EN CADA UNO DE MIS LOGROS QUE AL MISMO TIEMPO SON DE ELLOS, POR DARME LOS VALORES Y PRINCIPIOS QUE ME HAN AYUDADO TANTO, Y POR LA CONFIANZA QUE ME SIGUEN TENIENDO.

A MIS HERMANOS QUE ME HAN AYUDADO EN TANTO LES ES POSIBLE Y A MI ABUELO PEDRO GARCÍA RIVERA QUE AUNQUE YA NO ESTÉ CONMIGO, ES UN EJEMPLO A SEGUIR.

A MI ESPOSA SUSANA, GRACIAS POR TU APOYO INCONDICIONAL QUE ME HAS BRINDADO EN TODO MOMENTO, PERO SOBRE TODO POR EL AMOR QUE ME HAS DADO Y POR LA HIJA TAN HERMOSA QUE TENEMOS, LUPITA. USTEDES SON UNA INSPIRACIÓN PARA SEGUIR SUPERÁNDOME.

A MI ASESORA C.P. BLANCA ESMERALDA CERNA GARNICA QUE SIEMPRE ESTUVO AL TANTO Y PUSO TODO DE SU PARTE PARA SACAR ADELANTE ESTE TRABAJO.

A TODOS MIS AMIGOS QUE DE ALGUNA MANERA ME HAN AYUDADO ACLARANDO MIS DUDAS.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	8
-------------------	---

ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	12
------------------------------	----

### **CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES**

1. Concepto de Fisco, Erario y Hacienda Pública.....	17
1.2. Fisco Federal.....	18
1.3. Fisco Estatal o Local.....	18
1.4. Fisco Municipal.....	19
2. Los Ingresos Públicos.....	19
3. Las Contribuciones.....	20
3.1. Clasificación Legal.....	20
3.2. Características.....	22
3.3. Elementos.....	22
4. Los Impuestos.....	23
4.1. Concepto.....	24
4.2. Clasificación Legal.....	24
4.3. Características.....	24
5. Obligación Tributaria.....	24
6. El Salario.....	25
6.1. Concepto.....	25
6.2. Distinción entre prestación en Efectivo y en Especie.....	25
6.3. La determinación del monto del salario.....	26
6.4. Diferencia entre sueldo y salario.....	26
7. Programa del primer empleo.....	26
7.1. Objetivos.....	27
7.2. Características del programa.....	27

**CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

**TEMA I. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

ART. 5 El Derecho al Trabajo.....	30
ART. 13 Principio de Igualdad y Prohibición de Leyes Privativas.....	31
ART. 31 Obligación de Contribuir al Estado.....	31
ART. 123 Las Bases del Trabajo.....	32

**TEMA II. LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**PRINCIPIOS GENERALES**

1. La Relación de trabajo.....	34
1.1. Las condiciones de trabajo.....	34
1.2. Sujetos y elementos de una relación laboral.....	35
1.3. El Contrato en General.....	36
1.3.1. El Contrato individual de trabajo.....	37
1.3.2. El Contrato colectivo de Trabajo.....	39
1.3.4. Contrato de Prestación de Servicios Profesionales.....	41
1.3.5. La Relación Laboral y su diferencia con la prestación de servicios Profesionales. ....	42
1.4. Participación de los Trabajadores en la utilidad.....	42
2. Jornadas de Trabajo .....	47
2.1. Tipos de jornadas .....	47
2.2. Tiempo extra .....	48
2.3. Días de descanso .....	50
2.3.1. Descanso Semanal.....	50
2.3.2. Descanso Obligatorio.....	51
2.4. Vacaciones.....	52
3. El salario y sus modalidades.....	53
3.1. Definición.....	53
3.2. Sus modalidades y consideraciones generales.....	53

3.3.	Salario mínimo general.....	54
3.3.1.	Acerca de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.....	55
4.	Terminación de la Relación Laboral.....	56
4.1.	Rescisión del contrato individual de trabajo.....	56
4.2.	Terminación del contrato individual de trabajo .....	58
4.3.	Indemnización .....	58
4.4.	Prima de antigüedad.....	60

**TEMA III. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.**

1.1.	Sujeto, objeto, base y tarifa. ....	62
1.2.	Obligaciones fiscales.....	62
1.2.1.	Del trabajador.....	62
1.2.2.	Del patrón. ....	63
1.3.	Asimilables a sueldos. ....	65
1.4.	Deducciones autorizadas. ....	67
1.5.	Ingresos exentos.....	72
1.6.	Ingresos gravados.....	72
1.7.	Tablas y tarifas aplicables. ....	72
1.8.	Subsidio acreditable. ....	75
1.8.1	La inconstitucionalidad del recálculo.....	78
1.9.	Crédito al salario.....	82
1.10.	Cálculo del pago provisional. ....	83
1.11.	Cálculo de retención mensual, quincenal, semanal, en función de días trabajados.....	84
2.1.	Cálculo Anual.....	87
3.1.	Declaraciones informativas.....	90
4.1.	Actualización del ISR. ....	90
4.2.	Compensaciones y devoluciones del impuesto a favor.....	92

**CAPÍTULO III: SUELDOS Y SALARIOS Y DEMAS PRESTACIONES,  
ASÍ COMO LAS DIFERENTES OPCIONES PARA SU CÁLCULO**

1.1.	El Salario.....	95
1.2.	Vacaciones.....	95
1.3.	Prima vacacional.....	98
1.4.	Prima dominical.....	99
1.5.	Aguinaldo.....	99
1.6.	Horas extras.....	101
1.7.	Días de descanso.....	102
1.8.	Participación de los trabajadores en las utilidades (PTU).....	104
1.9.	Indemnizaciones.....	105
1.10.	Prima de antigüedad. ....	105
1.11.	Otras prestaciones. ....	107

**CAPITULO IV:**

CASO PRÁCTICO.....	109
SOLUCIÓN AL CASO PRÁCTICO.....	113

<b>REFORMAS FISCALES PARA EL 2008 (COMENTARIOS).....</b>	<b>132</b>
--	------------

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>144</b>
--------------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>149</b>
--------------------------	------------

## **ABREVIATURAS**

CFF	Código Fiscal de la Federación.
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta.
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
LFT	Ley Federal del Trabajo.
SMG	Salario Mínimo General.
PTU	Participación de los Trabajadores en la Utilidad.
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social.
RFC	Registro Federal de Contribuyentes.
SAT	Servicio de Administración Tributaria.
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
LSS	Ley del Seguro Social.
DOF	Diario Oficial de la Federación.
INPC	Índice Nacional de Precios al Consumidor.
RM	Resolución Miscelánea.

# INTRODUCCIÓN

Una de las garantías individuales que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) es el derecho al trabajo consagrado en su Artículo 5° que, en forma general, refiere que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre que sean lícitos, y que tampoco podrá ser obligada a prestar trabajos personales sin la justa retribución ni sin su pleno consentimiento.

En congruencia con lo anterior, el Artículo 123 de nuestra Carta Magna establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Esta investigación tiene por objeto identificar y explicar claramente los elementos esenciales de la relación de trabajo y del trabajo mismo.

- La subordinación
- Sujetos de la relación laboral
- Remuneración
- Otras prestaciones derivadas de una relación laboral

En base a esto trabajaremos sobretodo en el elemento de la remuneración, es decir, el sueldo o salario que recibe el trabajador a cambio de su trabajo, así como las demás prestaciones que se derivan de la relación laboral y la forma en que se debe de calcular el ISR que corresponde a esos rubros y también las variantes que pueden ocurrir desde varias situaciones en las que se puede ver involucrado un trabajador.

El salario para las organizaciones son a la vez un costo y una inversión.

- Costo: Porque los salarios se reflejan en el costo del producto o del servicio final.
- Inversión: porque representa aplicación de dinero en un factor de producción. El trabajo como un intento por conseguir un retorno mayor.

La participación de los salarios en el valor del producto depende, obviamente del ramo de actividad de la organización. Cuanto más automatizada sea la producción, menor será la participación de los salarios y los costos de producción. En cualquiera de estos dos casos, los salarios siempre representan para la empresa un respetable volumen de dinero que debe ser muy bien administrado.

En una organización, cada función o cada cargo tienen su valor. Sólo se puede remunerar con justicia y equidad a los ocupantes de un cargo si se conoce el valor de ese cargo con relación a los demás y también a la situación del mercado.

Aunque no siempre es así, por que, debido a la oferta y demanda de cada pueblo, ciudad o país el salario se puede ver afectado por este suceso. Lo cual he observado en mi entorno y desafortunadamente estos elementos no nos han favorecido mucho (En Michoacán).

El salario para la mayoría de la población es el único ingreso y por lo tanto el único medio de subsistir en la sociedad. El salario es un elemento esencial del contrato de trabajo, y siendo el contrato de trabajo uno de los ejes de la economía actual, condiciona a la estructura misma de la sociedad.

Por lo anterior considero que el conocimiento de su integración y cálculo de este elemento es de suma importancia tanto para el patrón; ya que minimizando el costo de los impuestos de los salarios se verá reflejado directamente en la suma de dinero que entrega a los trabajadores por su labor, y para estos es de mayor importancia; ya que de esta manera el trabajador sabrá que el cálculo de su salario y demás prestaciones se están llevando a cabo de manera correcta, y más aún si es su única fuente de ingreso.

Además de esto cabe mencionar que las dos partes de una relación laboral obtienen obligaciones tanto jurídicas como fiscales.

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

Estas características hacen que este trabajo se lleve a cabo considerando conceptos de las leyes fiscales y enlazado con la Ley Federal del Trabajo y con la Constitución

misma, esto para que se lleve a cabo un estudio a detalle de todo lo que implica una relación laboral y tratamiento que se le debe de dar, tanto laboral como fiscal.

Aunque también es importante mencionar otras leyes complementarias para una mejor aplicación de la ley en su totalidad, tales como: reglamentos, IMSS, INFONAVIT, de estas últimas no haremos gran referencia, porque considero que para efectos del IMSS es muy complejo su estudio y esto sería tema de otra investigación para que su comprensión fuese completa.

En la actualidad la Ley Federal del Trabajo protege más al trabajador de la explotación de los patrones. Uno de los principales problemas de las relaciones laborales son las prestaciones ya que el patrón en algunos casos no cumple con lo estipulado en la misma ley.

Por tal razón, y siendo el objetivo de esta investigación, abundaremos a fondo en la manera del cálculo y tratamiento fiscal de los sueldos y salarios, y demás prestaciones que se derivan de la relación laboral.

ANTECEDENTES  
**ANTECEDENTES**

HISTÓRICOS  
**HISTÓRICOS**

## **LA EVOLUCION DEL CONCEPTO "TRABAJO":**

La historia del trabajo es sin duda alguna, la historia del hombre. No podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar. Lo importante, sin embargo, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia. No es éste el lugar para hacer un examen exhaustivo de ese problema, pero sí parece necesario poner de relieve algunos ejemplos.

En el antiguo testamento (Génesis, III, 17 y 19) Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento "con grandes fatigas" y a comer el pan "mediante el sudor de tu rostro". El trabajo se entiende, entonces, en la Biblia, como castigo.

Para Aristóteles (política, L. cap. II) el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse de la filosofía y de la política. El señor solo debe de saber cómo tiene que mandar lo que el esclavo debe saber cómo tiene que obedecer.

Turgot autor del famoso edicto que lleva su nombre, de 12 de marzo de 1776, con el que se pone fin al sistema corporativo en Francia, predica, por el contrario, la libertad de trabajo. Como un derecho natural del hombre, aún cuando pocos años después, en pleno auge de la burguesía triunfante en la revolución industrial inglesa y en la Revolución política de Francia, esa libertad sea el instrumento de la explotación de los trabajadores.

En el tratado de Versalles que pone fin transitorio a la Primera Guerra Mundial (1919), la "Declaración de Derechos Sociales" afirma que el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. Esta declaración, fundamental para el derecho laboral, es recogida después en la Corte de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en un Bogotá sangriento en 1984.

Por último, en la Ley Federal del Trabajo de nuestro país vigente, en el artículo 3º consagra el mismo principio al establecer que el trabajo es un derecho y un deber

social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo preste y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para los trabajadores y sus familias.

## **EL DERECHO LABORAL Y SUS FINES**

El derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: "mis derechos como ser humano". Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la constitución de 1917 su más bella cristalización histórica.

En un principio, cuando el derecho civil se regía por el principio de la autonomía de la voluntad, en las relaciones de trabajo imperaba la ley de la selva; el económicamente poderoso obtenía, en todos los casos, ventajas indebidas, pues el débil aceptaba las condiciones que se le imponían, o se quedaba sin trabajo.

El derecho del trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabajaba los derechos mínimos inherentes a la persona humana.

El derecho al trabajo siempre ha sido una garantía individual que se debe a la persona humana y que el estado debe tutelar, sin embargo, dicha garantía no basta. El hombre, como tal, necesita de dicha garantía para cumplir su cometido, pero requiere también una serie de seguridades en torno a su trabajo.

El derecho del trabajo es el encargado de dar esa serie de seguridades. Ahora bien, en cuanto los fines perseguidos por el derecho del trabajo, Cabañas afirma:

Los fines del derecho del trabajo son múltiples y variados, pues abarcan desde la necesaria tutela del trabajador considerando como la parte débil en la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económicas-sociales.

Arbitrariamente, podríamos proponer la siguiente clasificación: Fin sustancial y primario: la protección del hombre que trabaja; fin sustancial de carácter individual: regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; fin sustancial de carácter colectivo: la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa considerada individualmente.

El rubro del salario ha evolucionado con el progreso y hoy constituye uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de los pueblos. Los desequilibrios de salarios son capaces de provocar las más graves perturbaciones (huelgas, alzamientos, revoluciones, etc.).

# CAPÍTULO I

## ASPECTOS GENERALES

## 1. Concepto de Fisco, Erario y Hacienda Pública.

Dice Sergio Francisco de la Garza, que el origen de la palabra fisco se encuentra en el vocablo latino *fiscus*, que se utilizaba entre los romanos para llamar al tesoro del soberano (Rey o Emperador) en contraposición al erario, que era el tesoro del Estado; posteriormente se hizo extensivo el vocablo fisco para comprender el tesoro del Estado también, cuando los príncipes llegaron a tener disposición del tesoro público. Las antiguas leyes castellanas dieron el nombre de fisco o cámara del rey al tesoro o patrimonio de la casa real y el de erario al tesoro público o del estado. Tanto en España, como en América, hoy en día, ambos vocablos se consideran sinónimos.

La palabra hacienda tiene su origen en el verbo latino *facera* aún cuando algunos sostiene que deriva del árabe *ckásena*, que significa cámara del tesoro. Con el adjetivo de pública que significa, toda la vida económica de los entes públicos y en sentido estricto hace mención a los ingresos y gastos pertenecientes a las entidades públicas. La Hacienda Pública, como organismo y como concepto en el derecho positivo español, aparece por primera vez al crear Felipe V la Secretaría de Hacienda, dentro de la organización administrativa del reino español. De ahí pasa a la América Latina y a México, donde la dependencia del gobierno federal encargada de realizar la actividad financiera estatal se ha conocido tradicionalmente como Secretaría de Hacienda agregándosele posteriormente la innecesaria expresión “y crédito Público”.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sentado precedente al decir que por fiscal debe entenderse lo perteneciente al fisco, y esto significa, entre otras cosas, la parte de la Hacienda Pública que se forma con las contribuciones, impuestos y derechos, siendo autoridades fiscales las que intervienen en la cuestión por mandato legal, dándose el caso de que haya autoridades hacendarias que no son autoridades fiscales, pues aún cuando tengan la facultad de resolución en materia de hacienda, carecen de esa actividad en la cuestión, que es la característica de las actividades fiscales, viniendo a ser el carácter de autoridad hacendaria el género, y de autoridad fiscal la especie.<sup>1</sup>

En lo particular considero que la Hacienda Pública es una institución oficial que está constituida por el conjunto de bienes, recursos y tributos que se recaudan por

---

<sup>1</sup> Semanario Judicial de la Federación, V Época, Tomo LXI Pág. 844

mandato legal con carácter obligatorio y general, para atender las distintas tareas que tiene encomendadas el estado, en otras palabras, lo que llamamos ingresos y egresos públicos, para beneficio, se supone, de la sociedad.

## **1.2. Fisco Federal**

Tradicionalmente esa expresión nos ha conducido a referirnos a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cuyo origen lo encontramos en la Constitución de Apatzingan expedida el 22 de octubre de 1814, en donde se dieron las bases para la organización del Poder Público del Supremo Gobierno, al establecerse en su artículo 134 tres Secretarías que fueron: la de Guerra, la de Hacienda y la de Gobierno. Posteriormente la dependencia en cuestión alcanzó su nombre con el que se le conoce actualmente "Secretaría de Hacienda y Crédito Público".

Para conocer la estructura orgánica y sus diversas funciones encomendadas a sus unidades administrativas o dependencias de la SHCP, debemos remitirnos al Reglamento Interior de la misma, y con ánimo de no cansar a los lectores, solo me limitaré a decir que es compleja, gigante, dinámica y cambiante con frecuencia, sin embargo para conocer dichas funciones y su competencia por la materia, el territorio, la cuantía y la jerarquía es muy necesario consultar dicha compilación sobre todo para casos prácticos.

De forma general el Fisco Federal tiene varias atribuciones visibles en el Artículo 31 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, pero todas son de carácter Nacional o Federal, y se refieren a la obtención y aplicación de los recursos del país.

## **1.3. Fisco Estatal o Local**

Siguiendo una organización y funcionamiento similar a la SHCP del Gobierno Federal, con algunas excepciones en cuanto a su competencia por la materia y el territorio, los fiscos locales se encargan de las actividades propias de las Entidades Federativas concernientes a sus ingresos y egresos públicos, concretamente tienen encomendada la función de formular los proyectos de leyes fiscales, incluyéndose las relativas a los ingresos y egresos de la esfera local, las funciones administrativas se realizan a través de las Tesorerías Estatales, las controversias en materia fiscal son

resueltas en algunos casos por los Tribunales Judiciales y en otros por los Tribunales de los Contencioso Administrativo; sin embargo no hay uniformidad para identificar o para explicar el nombre de cada uno de ellos, pues son diversificados en su denominación, utilizándose las siguientes expresiones: Tesorería del Estado, Secretaría de Finanzas o de Finanzas y Planeación; Secretaría de Hacienda; Dirección General de Hacienda; Departamento de Hacienda, entre otras terminologías.

#### **1.4. Fisco Municipal**

Es identificado por lo que tradicionalmente se le ha llamado Hacienda Pública Municipal, y cuyas funciones legales quedan en manos de la Tesorería Municipal, en estas condiciones se trata del órgano encargado de la recaudación de los ingresos públicos, asumiendo a su vez la responsabilidad de realizar las erogaciones que haga el Ayuntamiento municipal.

El Municipio, de conformidad con el primer párrafo del artículo 115 de CPEUM es la base de la división territorial, de la organización política y administrativa de los estados de la República. A este Órgano se le denomina "Ayuntamiento Municipal", el cual debe de atender los servicios públicos y todas las demandas y problemas que se le presenten a su población, participando con vocación, decisión y firmeza en sus obligaciones propias para preservar la seguridad, la tranquilidad, la salubridad, la libertad y el orden público en su circunscripción territorial.

## **2. Los Ingresos Públicos**

Así como el ser humano en lo individual o familiar requiere de ingresos o medios materiales y pecuniarios para su vida y sostenimiento, o de cómo comúnmente se dice para la atención de sus satisfactores fundamentales para su subsistencia, el sector público para que puede desarrollar sus diversas atribuciones legales necesita apoyarse en los medios financieros indispensables, los cuales se conocen en la doctrina del Derecho Fiscal como **ingresos públicos**. Es la cantidad en dinero y en especie que percibe el Estado conforme a su presupuesto respectivo para cubrir las necesidades sociales en un ejercicio fiscal determinado. Es decir los ingresos públicos nos sirven para cubrir los gastos públicos.

### 3. Las Contribuciones

Las contribuciones son las aportaciones en dinero o en especie que con carácter general y obligatorio deben hacer al Estado los particulares, bajo un régimen jurídico de derecho público, para cubrir el gasto social, o lo que se conoce como necesidades colectivas.

Se trata de aportaciones pecuniarias que hacen las personas físicas y morales, por el sólo hecho de ser miembros de una nación o por percibir ingresos, rentas, utilidades o ganancias dentro de su territorio, tal es el caso del impuesto sobre la renta que es el tributo.

Las contribuciones no sólo deben pagarlas los mexicanos, sino todos aquellos que se sitúen en los supuestos previstos por las leyes que las crean, y éstos determinan las cantidades que deben reunir los contribuyentes; por lo que se alcanza la convicción, que la obligación contributiva al ser general, obligatoria e impersonal, puede comprender a mexicanos y extranjeros tal como se deduce del artículo 1° de la Ley del Impuesto sobre la Renta, siempre y cuando su situación coincida con el hecho generador del tributo.

#### 3.1. Clasificación Legal

Partiendo de las estipulaciones del Código Fiscal de la Federación, en su artículo 2°, es atendible la clasificación y definición de las contribuciones.

**Artículo 2o.-** Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera:

**I. Impuestos:** son las contribuciones establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV de este Artículo.

**II. Aportaciones de seguridad social:** son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

**III. Contribuciones de mejoras:** son las establecidas en Ley a cargo de las personas físicas y morales que se beneficien de manera directa por obras públicas.

**IV. Derechos:** son las contribuciones establecidas en Ley por el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la Nación, así como por recibir servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público, excepto cuando se presten por organismos descentralizados u órganos desconcentrados cuando en este último caso, se trate de contraprestaciones que no se encuentren previstas en la Ley Federal de Derechos. También son derechos las contribuciones a cargo de los organismos públicos descentralizados por prestar servicios exclusivos del Estado.

Cuando sean organismos descentralizados los que proporcionen la seguridad social a que hace mención la fracción II, las contribuciones correspondientes tendrán la naturaleza de aportaciones de seguridad social.

Los recargos, las sanciones, los gastos de ejecución y la indemnización a que se refiere el séptimo párrafo del Artículo 21 de este Código **son accesorios de las contribuciones** y participan de la naturaleza de éstas. Siempre que en el CFF se haga referencia únicamente a contribuciones no se entenderá incluidos los accesorios, con excepción de lo dispuesto en el Artículo 1o.

**Son aprovechamientos:** los ingresos que percibe el Estado por funciones de derecho público distintos de las contribuciones, de los ingresos derivados de financiamientos y de los que obtengan los organismos descentralizados y las empresas de participación estatal.

Los recargos, las sanciones, los gastos de ejecución y la indemnización a que se refiere el séptimo párrafo del Artículo 21 del CFF, que se apliquen en relación con aprovechamientos, **son accesorios de éstos** y participan de su naturaleza.

Son productos las contraprestaciones por los servicios que preste el Estado en sus funciones de derecho privado, así como por el uso, aprovechamiento o enajenación de bienes del dominio privado.

### **3.2. Características**

Las características de las contribuciones representan cada una de las cualidades esenciales o peculiaridades de esos ingresos públicos, para poderlos diferenciar de otros recursos que percibe el Estado, nos permiten individualizarlas para explicar su naturaleza jurídica, razón de ser, importancia económica y social para la vida de los entes públicos.

- I. Se trata de contribuciones que deben realizar las personas físicas y morales cuya situación coincida con el hecho generador de esa obligación.
- II. Su pago puede ser en dinero o en especie, en el sistema jurídico mexicano es más común el primer supuesto, debe hacerse en moneda del curso legal.
- III. Se establecen mediante una ley
- IV. Son ingresos por vías de derecho público del Estado
- V. Su pago es obligatorio
- VI. Se rigen por los principios constitucionales de equidad y proporcionalidad
- VII. Su destino de las contribuciones es cubrir el gasto público.
- VIII. Su pago puede ser exigido por la Administración Pública centralizada y paraestatal.
- IX. Sus accesorios legales, como son multas, recargos, gastos de ejecución e indemnización forman parte de su naturaleza jurídica.
- X. En toda obligación contributiva existe una relación jurídica bilateral, de un acreedor que es el Estado o sector público y un deudor o sujeto pasivo, que es el contribuyente.

### **3.3. Elementos**

Los elementos de las contribuciones constituyen las partes esenciales de la obligación tributaria, es el conjunto de ingredientes jurídicos, técnicos y materiales que le dan vida y sustento a toda contribución:

- a) **Sujeto activo**, es el acreedor de la obligación contributiva, el que tiene la facultad de exigir el pago del tributo, la cual compete a la Federación, Entidades Federativas y al Distrito Federal y a los Municipios.
- b) **Sujeto pasivo**, es la persona física o moral que de acuerdo con la ley está obligada a pagar una contribución, cuando se encuentra en la situación jurídica de hecho que señale la misma ley.
- c) **El objeto**, es la materia, actividad o acto sobre la cual recae esa obligación, esto es, se trata de los hechos, operaciones, ingresos o riqueza generadora del tributo.

Prácticamente se refiere a la situación jurídica o de hecho que señala la ley como causante de un impuesto, y que por lo mismo una persona física o moral se ve obligada a pagar cualquiera de los tributos referidos.

- d) **Base**, es la cosa o el valor asignado a una riqueza sobre la cual se determina el tributo a cargo del sujeto pasivo o del responsable solidario, como puede ser: el monto de la renta percibida.
- e) **La cuota o tarifa**, es la unidad o medida de donde se parte para cobrar el tributo, se expresa en un tanto por ciento, un tanto al millar, por salario mínimo general, una cantidad de dinero en concreto.
- f) **El período de pago**, es variable y diversificado, ya que no hay uniformidad para todas las contribuciones en estudio, por lo tanto es recomendable que los sujetos pasivos consulten cuidadosamente los ordenamientos legales observables para la federación, entidades federativas y municipios.

#### 4. Los Impuestos

La palabra impuesto proviene de la raíz latina, *impositus*, que significa: tributo o carga.

#### **4.1. Concepto**

Como se menciona anteriormente y con base en el artículo 2° del CFF en su fracción I **Los Impuestos** son las contribuciones establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV de este Artículo.

Se trata de la riqueza de los individuos que por diversas circunstancias relacionadas con sus actividades económicas, quedan obligados legalmente a dar, para que de esta forma vengan a contribuir al sostenimiento de las funciones colectivas del Estado.

Es el ingreso más importante que percibe el estado para hacer frente a sus diversas funciones de interés social, y por ello la legislación fiscal lo ubica en primer término, dentro de la clasificación de las contribuciones.

#### **4.2. Clasificación Legal**

Para una mejor comprensión de lo que es un impuesto y para diferenciarlo de las demás contribuciones y aprovechamientos podemos acudir a la Ley de Ingresos de la Federación la cual es emitida cada año en el Diario Oficial de la Federación.

#### **4.3. Características:**

Estas no deben de confundirse con sus elementos, las cuales vienen siendo las mismas ya expuestas en el tema de las contribuciones ya que los impuestos forman parte de las contribuciones.

### **5. Obligación Tributaria**

La obligación tributaria es una manifestación de la potestad soberana del Estado, al fincarle a las personas físicas y morales que coincidan con el hecho generador de una contribución, el deber de aportar una parte de su riqueza, ingresos,

ganancias para cubrir el gasto público, en una forma equitativa y proporcional que dispongan las leyes respectivas.

## **6. El Salario**

### **6.1. Concepto**

En los tiempos antiguos la "sal" era un producto de suma importancia. La sal fue el motivo de construcción de un camino desde las salitreras de Ostia hasta la ciudad de Roma, unos quinientos años antes de Cristo. Este camino fue llamado "Vía Salaria", los soldados romanos que cuidaban esta ruta recibían parte de su pago en sal. Esta parte era llamada "*salarium argentum*" (agregado de sal), de ahí viene la palabra "salario". En Grecia, el intercambio de sal por esclavos, dio origen a la expresión "no vale su sal". Es interesante notar que la sal no sólo se usaba para condimentar y preservar comida, sino que también se usaba como antiséptico, la palabra sal es derivada de *Salus* (dios de la salud).

### **6.2. Distinción entre prestación en Efectivo y en Especie.**

El salario se puede integrar con una prestación en efectivo y con otra u otras en especie; de ahí que se usen frecuentemente los términos en efectivo y en especie, o bien prestaciones en efectivo y en especie. Partiendo de esas denominaciones podemos decir que el salario en efectivo es el que consiste en una suma determinada de moneda de curso legal, y que el salario en especie es el que se compone de toda suerte de bienes, distintos de la moneda, y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo.<sup>1</sup> Hay situaciones que exigen las prestaciones en especie, por ejemplo: el transporte a un centro de trabajo lejano, la habitación y los alimentos entre otros.

Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia con la finalidad de hacer al salario remunerador y más justo.

---

<sup>1</sup> Mario de la Cueva, el nuevo derecho Mexicano del Trabajo, Pág. 298

### 6.3. La determinación del monto del salario

La determinación del monto de los salarios en cada relación individual de trabajo se produce en dos formas distintas: una colectiva, ya en los contratos colectivos y en los contratos-ley y otra individual, mediante acuerdo entre el trabajador y el patrón. En esta investigación solo se tratará exclusivamente de la segunda.

Si bien es cierto que para fijar el salario se deben de tomar en consideración aspectos como la intensidad y la calidad del trabajo, en la mayoría de los casos y debido a la poca oportunidad de empleo que existe en nuestro país, esto pasa a segundo término ya que lo que importa al final de cuenta para un desempleado, con necesidad de trabajar, es contar con un ingreso. Y para esto la ley protege a la clase trabajadora considerando lo que menciona el artículo 85 de la LFT que dice: “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.

### 6.4. Diferencia entre sueldo y salario

**Salario:** Se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente, se aplica más bien a trabajos manuales o de taller.

**Sueldo:** Se paga por mes o por quincena ya sea por trabajos intelectuales, Administrativos, de Supervisión o de Oficina.

Existen diferentes tipos de sistemas de sueldo y salarios: salario fijo, pago por hora de trabajo, tarifa por unidad producida, sistema de pagos por comisiones o bonificaciones. Estos dos términos son hoy prácticamente sinónimos.

## 7. Programa del primer empleo

Este programa se inscribe en la estrategia integral del Gobierno del Presidente Felipe Calderón para incentivar la creación de empleos permanentes y bien

remunerados. Esto debido a que el número de trabajadores permanentes en el IMSS no se ha incrementado significativamente en los últimos años.

### 7.1 Objetivos:

- Subsidiar, hasta por doce meses, la parte de la cuota obrero patronal de seguridad social que corresponde a los empleadores.
- Se apoya a las personas físicas y morales en la generación de empleos.
- Se incentiva el tránsito al sector formal de la economía.
- Impulso al potencial productivo de empresas y trabajadores.
- Mayor probabilidad de permanencia de empresas.

### 7.2. Características del programa

Subsidio de hasta el 100 % de la parte de la cuota obrero patronal que le corresponda cubrir a los empleadores durante el primer año de contratación de un trabajador elegible.

<b>Salario base de cotización del trabajador en múltiplos del salario mínimo</b>	<b>Porcentaje de subsidio de la cuota obrero patronal a cargo del empleador</b>
1 a 10	100%
Más de 10 hasta 14	60%
Más de 14 hasta 20	20%
Más de 20 hasta 25	10%

**\* Salario mínimo vigente en la zona que corresponda a la ubicación geográfica del patrón.**

El subsidio se pagará a partir del décimo mes de aseguramiento, en administraciones mensuales hasta por doce meses, dependiendo del cumplimiento de los requisitos del Programa.

El monto de subsidio por trabajador variará en función del salario base de cotización. Si se registra con un SMG, y posteriormente se incrementa a 3 SM, el monto del subsidio aumentará en esa proporción, tomando en cuenta los porcentajes de subsidio de la tabla

**Requisitos:**

Obligaciones del empleador:

- Las empresas deberán inscribirse a este programa a través del portal IMSS desde su Empresa en Internet.
- Contratar de forma permanente a los trabajadores y mantener su aseguramiento durante un lapso de 10 a 21 meses continuos.
- Estar al corriente de sus obligaciones ante las autoridades fiscales federales, en términos del artículo 32D del CFF y las cuotas ante el IMSS.

**Trabajadores elegibles:**

El trabajador elegible tendrá que ser adicional a la plantilla laboral máxima observada desde la publicación del Decreto (23 de enero de 2007), esto garantiza que solamente se registren trabajadores que efectivamente ocupen nuevas plazas.

**Calendario de eventos:**

MESES																				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Nueve meses continuos para tener derecho al subsidio									Pago del subsidio en 12 ministraciones mensuales											
Mantener el aseguramiento de los trabajadores elegidos																				
Estar al corriente de sus obligaciones fiscales en términos del Art. 32D del CFF																				

# CAPÍTULO II

## MARCO TEÓRICO

**TEMA I. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS****ARTÍCULO 5º: EL DERECHO AL TRABAJO**

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

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

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

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

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

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

En esta norma se patentiza indiscutiblemente la garantía individual de la libertad de trabajo de un individuo para que se dedique a la profesión, industria, comercio o actividad profesional o de servicios técnicos que le acomoden, que sean de su conveniencia o que le interesen siempre y cuando sean lícitos, lo cual debe de respetarse sin distinción alguna, con las únicas excepciones, limitaciones o modalidades que marquen las leyes.

### **ARTÍCULO 13: PRINCIPIO DE IGUALDAD Y PROHIBICIÓN DE LEYES PRIVATIVAS**

De esta Ley Suprema se desprende que: “Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales...” esta norma nos garantiza que las disposiciones legales que se refieren a los impuestos, derechos, contribuciones de mejoras o de seguridad social; materialmente deben de ser generales, obligatorias e impersonales y aplicarse sin distinción de persona, condiciones económicas, políticas, sociales, religión o idiosincrasia.

Para resolver toda clase de controversias fiscales se han creado los medios de defensa a favor del particular en las propias normas tributarias, y por lo tanto su conocimiento queda en manos de la propia autoridad que dictó el acto discutido, el superior jerárquico, un órgano instituido para ese efecto, o acudiendo directamente ante los tribunales judiciales o administrativos para hacer valer sus derechos, para que se establezca la legalidad de la situación incierta o desviada, en esas condiciones en acatamiento a dicho principio de igualdad ante la ley.<sup>3</sup>

### **ARTÍCULO 31: OBLICACIÓN DE CONTRIBUIR AL GASTO PÚBLICO**

Este artículo de la CPEUM nos señala las obligaciones de los mexicanos y es aquí en donde encontramos la base de los impuestos en específico en la fracción IV que dice: “Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito

---

<sup>3</sup> Sánchez Gómez N. *Derecho Fiscal Mexicano*, Editorial Porrúa. Pág. 152

Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”.

El gasto público tiene sentido social y un alcance de interés colectivo, de tal manera que todo lo recaudado por concepto de impuesto, derechos, y contribuciones especiales, siempre debe ir enfocado a la atención de necesidades o demandas de la población, relacionadas con la prestación de servicios públicos, la construcción de obras sociales o la cobertura de requerimientos colectivos contenidos fundamentalmente en el presupuesto de egresos que haya sido aprobado por el Poder Legislativo.<sup>4</sup>

### **ARTÍCULO 123: LAS BASES DEL TRABAJO**

Por su parte este artículo nos garantiza que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases señaladas en este artículo deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

**B.** Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

Como ya es sabido este artículo menciona las bases principales del trabajo, como son las jornadas y su duración, el descanso, las vacaciones, el trabajo de los menores, en fin las condiciones de trabajo que son de suma importancia tanto para el trabajador como para el patrón, y que en una relación laboral no se puede dejar de lado ninguno de estos conceptos para que tal relación funcione bien y con justicia, para tal efecto muchas de estos términos y prestaciones son más claramente explicados dentro de la Ley Federal del Trabajo, los cuales se explicaran mas a detalle en el siguiente apartado.

---

<sup>4</sup> Sánchez Gómez N. *Derecho Fiscal Mexicano*, Editorial Porrúa. Pág. 150

**TEMA II: LEY FEDERAL DEL TRABAJO****PRINCIPIOS GENERALES**

Artículo 1o.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- Trabajos para niños menores de catorce años;
- Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- Una jornada inhumana
- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años
- Un salario inferior al mínimo;
- Un salario que no sea remunerador

Entre otras, en general todas las normas protectoras del trabajo se tendrán que respetar en una relación laboral. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Artículo 19.- Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

Lo que menciona esta norma es claramente comprensible y justo, ya que sería absurdo que aún cuando se nos está cobrando un impuesto por trabajar (ISR) todavía se nos cobrara otro impuesto por estar protegiendo nuestros derechos del trabajo.

## **1. LA RELACIÓN DE TRABAJO:**

Se pueden encontrar varias definiciones de acuerdo a varios autores, pero considero que una de las más acertadas es la que menciona la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se señala:

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

También debemos considerar que “el contrato” es uno de los actos que da origen a la relación de trabajo, pero la ausencia de este no exime de las responsabilidades que tiene el patrón para con el trabajador.

Se concluye que la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario y el contrato individual de trabajo producen los mismos efectos.

### **1.1. LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

Se entiende como condición de trabajo cualquier característica del mismo que puede tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador, incluyéndose:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados que influyan en la generación de los riesgos laborales (las posibilidades de sufrir enfermedades o lesiones con motivo u ocasión del trabajo).
- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

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

## **1.2. SUJETOS Y ELEMENTOS DE UNA RELACION LABORAL**

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

### **Sujetos de la relación de trabajo**

Los sujetos de la relación de trabajo son el patrón y el trabajador, y dicha relación se formaliza a través de los derechos y las obligaciones que se estipulan en el contrato individual de trabajo.

**Trabajador:** Es la Persona Física que presta a otra; Física o Moral, un trabajo personal subordinado a cambio de una remuneración.

**Trabajo:** Es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. (El Artículo 8º)

**Patrón:** Es la Persona Física o Moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

## **Elementos esenciales de la relación de trabajo**

### **1) La prestación de un trabajo personal:**

La prestación de un trabajo personal (físico o intelectual) implica la realización de actos materiales, concretos y objetivos, que ejecuta el trabajador, con su pleno conocimiento, en beneficio del patrón. Dichos actos deben determinarse con la mayor precisión posible en el contrato individual de trabajo (artículo 25).

### **2) La subordinación:**

Es el elemento que tipifica el contrato de trabajo o la relación laboral. Se traduce en la facultad que tiene el empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, de acuerdo con el modo, el tiempo o la cantidad de trabajo, y a imponerle reglamentos.

### **3) El pago del salario**

Es el tercer elemento necesario para determinar la existencia de un contrato de trabajo y consiste en la retribución por el servicio prestado. La ley no concibe un contrato de trabajo gratuito para el trabajador.

## **1.3. EL CONTRATO EN GENERAL**

Es un acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración." <sup>5</sup>

Las diversas clases o modalidades de contrato de trabajo pueden agruparse en torno a diferentes criterios distintivos. Por la duración, los contratos pueden ser de duración indefinida (son los más frecuentes, desde un punto de vista estadístico) y de duración determinada; procede hablar aquí de trabajos eventuales o discontinuos.

---

<sup>5</sup> Definición de la enciclopedia *Grolier*

Este concepto beneficia a los trabajadores, ya que a pesar de que no exista contrato por escrito, la falta de formalidad del contrato escrito, en el que consten las condiciones de trabajo, las cuales protegen al trabajador, es imputable al patrón.

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

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

### **1.3.1. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Es aquel por el cual el *trabajador* y el *empleador* se obligan recíprocamente, el primero a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del segundo, y este a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

#### **DURACIÓN:**

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contrato por tiempo fijo o para obra determinada constituyen

la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia, en los casos de litigio.

Conforme a nuestra legislación, el contrato de trabajo bajo prueba carece de validez, ya que desde que se inicia la prestación del servicio de trabajador adquiere los derechos que consigna la Ley laboral, en su favor, entre tanto subsista la materia del trabajo.

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en el caso siguiente:

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

Uno de los artículos en que también podemos apoyarnos para la elaboración del Contrato Individual de trabajo es el artículo 50 de nuestra Ley Federal del Trabajo en donde podemos ver claramente que en este artículo se refiere mucho a las indemnizaciones.

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

### **Obligaciones que impone el contrato de trabajo:**

En general, los elementos principales son el trabajo bajo dependencia y subordinación, y por otra la remuneración, pero existen otras obligaciones adicionales que son importantes dentro de este contrato.

**OBLIGACIONES PARA EL TRABAJADOR.** En general, sin considerar las particularidades de cada ordenamiento jurídico, pueden resumirse de la siguiente manera:

- Prestar servicios personales.
- Prestar éstos bajo dependencia y subordinación.
- Cumplir con los lugares y tiempos estipulados para trabajar.

- Ceñirse a la reglamentación interna de la empresa.

**OBLIGACIONES PARA EL EMPLEADOR.** En general, y salvando las peculiaridades propias de cada ordenamiento legal, son las siguientes:

- Pagar la remuneración.
- Pagar obligaciones anexas del trabajador.
- Ofrecer la plaza de trabajo.
- Cumplir con la reglamentación sanitaria laboral.

### **1.3.2. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

La reglamentación legal del contrato colectivo de trabajo, para los efectos de su celebración obligatoria por parte del patrón, así como del contenido del mismo y de sus demás normas, relacionadas con su vigencia, revisión y terminación, se especifican en las siguientes normas legales:

Artículos 386-403 Ley Federal del Trabajo.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, se hacen por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositara el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la junta federal o local de conciliación.

Éste contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

**CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:**

- Nombres y domicilios de las partes, es decir los contratantes
- Empresas y establecimientos que abarque;
- Duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada
- Jornadas de trabajo;
- Días de descanso y vacaciones;
- Monto de los salarios;
- Cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y,
- Las demás estipulaciones que convengan las partes

En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato.

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184 LFT.

**TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

Puede terminar por:

- Mutuo consentimiento
- Renuncia escrita del trabajador
- Por quiebra
- Por muerte del trabajador

- Terminación de la obra
- Incapacidad permanente del trabajador física o mental que le impida el desempeño de sus labores

Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato registrará, no obstante, las relaciones de aquél patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

#### **1.3.4. CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.**

Es un convenio por virtud del cual un profesionista se obliga a prestar a una persona física o moral, un servicio profesional a cambio de una retribución, a la cual se le conoce como honorarios profesionales, o simplemente honorarios.

El profesionista debe de actuar con ética y realizar el trabajo que se le encomienda con diligencia, pericia y buena fe.

El contenido de estos contratos varía según la materia sobre la que se haga, incluso hay contratos que por costumbre son verbales, como los celebrados entre médico y paciente. Suelen hacerse por escrito los contratos relacionados con asesorías o la prestación de servicios profesionales legales.

El contrato puede contener una fecha o un plazo de entrega, o la determinación de algún evento que pudiera estar relacionado con su realización.

La ley de profesiones determina que es delito ostentarse como profesional sin contar con el título correspondiente, en aquellas profesiones que así lo requieren, inclusive el cliente no estará obligado a pagar la retribución en esos casos. Existen profesiones para cuyo ejercicio no se requiere título profesional, comúnmente lo vemos en los artistas y profesiones relacionadas.

El artículo 5º de la citada ley señala que para ejercer cualquier profesión, se requiere estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles, poseer un título legalmente expedido y debidamente registrado y obtener de la Dirección General de Profesiones la patente de ejercicio.

Hay profesiones que requieren de exámenes periódicos a través de los cuales se acredita la pericia y la capacidad del profesional para continuar en el desempeño de la profesión, tal es el caso de un Contador Público Certificado.

En conclusión, en el contrato de prestación de servicios profesionales hay un elemento indispensable: *"el título legalmente expedido"* a favor del profesional de la materia sobre la que versará el contrato.

### **1.3.5. LA RELACIÓN LABORAL Y LA DIFERENCIA CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.**

A diferencia del contrato individual de trabajo, mencionado anteriormente, la más importante o notoria para un contrato de prestación de servicios profesionales, es que para realizar este, el trabajador deberá contar con título profesional.

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

Hay que tomar en cuenta que uno de los elementos importantes y el cual diferencia a los tipos de trabajos es "la subordinación" ya que en la prestación de servicios profesionales no necesariamente tiene que existir este elemento ya que el profesionista tiene la capacidad y las herramientas para llevar a cabo el trabajo, de la forma que él considere correcta y que este dentro de los lineamientos de su profesión.

### **1.4. LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA UTILIDAD**

La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas es un derecho de los trabajadores de las unidades económicas. Este reparto de una porción de las ganancias de la empresa no debiera verse como una imposición ruinosa para el industrial, antes bien, se trata de un instrumento que busca lograr la colaboración entre el empleador y el trabajador para que su tarea común de producción de bienes concentre adecuadamente sus intereses con un doble beneficio: mantener el interés

del empleado en el aumento de la producción, lo que finalmente incrementa las ganancias obtenidas por el empresario.

### **Marco legal**

La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU) es una institución jurídica de rango constitucional que fue integrada a nuestra Carta Magna desde las discusiones del Constituyente de Querétaro, a imitación de las acciones ya generalizadas de reparto que se realizaban en Francia, Suiza, Bélgica, Italia, Holanda y Estados Unidos; por ello, en 1917 se planteó entre las conclusiones lo siguiente: “Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades en toda empresa en que presten sus servicios. El trabajador desempeñará sus labores teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa, el capitalista entonces podrá reducir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario”.<sup>6</sup>

El resultado de estas consideraciones fue la inclusión de las fracciones VI y IX del Artículo 123, en las que por primera vez se dio jerarquía constitucional a este derecho.

Actualmente, en la fracción IX del mismo precepto se consigna el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de las empresas a través de lineamientos y principios específicos, explicitando que esta figura no implica la facultad de que los trabajadores puedan intervenir en la dirección o la administración de la empresa

En correspondencia, la Ley Federal del Trabajo regula el procedimiento del reparto y establece, en sus Artículos 121 y 122, la posibilidad de que los trabajadores que se encuentren inconformes con las bases de cálculo de las utilidades formulen objeciones para que la autoridad fiscal determine correctamente la base de dicho reparto.

El 2 de mayo de 1975 fue publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el Reglamento de los mencionados Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo

---

<sup>6</sup> Guerrero, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 1963.

(RLFT), que establece el procedimiento para iniciar y resolver el escrito de objeciones referido, así como la creación y el funcionamiento de la Comisión Intersecretarial para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

El porcentaje de la PTU se fijó a través de la resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, misma que quedó publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el día 26 de diciembre de 1996, en la cual se establece **10% sobre la renta gravable** manifestada por el patrón *en su declaración fiscal*.

### **Objetivos del reparto de utilidades**

El pago de la PTU contribuye a elevar el nivel económico de los trabajadores y sus familias al mejorar la distribución de la riqueza y favorecer un equilibrio entre el trabajo y el capital.

Contribuye además a aumentar la productividad con el esfuerzo conjunto de trabajadores y empresarios para alcanzar la prosperidad común.

### **Sujetos obligados a repartir utilidades a sus trabajadores**

En general, todas las unidades económicas, sean de producción o distribución de bienes o servicios, están obligadas al pago de PTU a sus trabajadores de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT) y, desde el punto de vista de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, todos los contribuyentes, Personas Físicas o Morales, que tengan trabajadores a su servicio.

Sin embargo, la misma LFT, en su Artículo 126, establece algunas exenciones para los patrones en los siguientes casos:

- I. Cuando se trate de empresas de nueva creación, durante el primer año de su funcionamiento.
- II. Si se trata empresas de nueva creación, o cuando estén dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas.

III. Cuando se trata de empresas de industria extractiva de nueva creación durante el período de exploración.

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

V. Si se trata del IMSS y de las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio.

### **Trabajadores que tienen derecho a recibir utilidades**

De acuerdo con los lineamientos establecidos por la LFT, tienen derecho a PTU todas aquellas personas que presten un servicio personal subordinado a un patrón mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dé origen. Con base en esto, y en los Artículos siguientes de la propia LFT, encontramos que tienen derecho a participar en el reparto:

a) Los trabajadores de planta, ya sea que se encuentren o no sindicalizados, de acuerdo con el número de días laborados en el año de que trate el reparto fiscal.

b) Los trabajadores contratados por tiempo determinado o por obra, quienes tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan laborado un mínimo de 60 días durante el año, ya sea en forma continua o discontinua.

c) Los trabajadores de confianza tienen derecho a participar de las utilidades, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o, de no existir éste, al trabajador de planta con el salario más alto, se considerará este salario aumentado en 20%, como salario máximo.

d) Los trabajadores que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses (vigilantes, gestores), así como los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, en cuyos casos el monto de la PTU no podrá exceder de un mes de salario.

e) Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores que hayan sufrido un riesgo de trabajo (enfermedad o accidente) durante el periodo de

incapacidad temporal, también tendrán derecho al reparto y serán considerados sus periodos de ausencia justificada, es decir, como trabajadores en servicio activo.

f) Los trabajadores de la industria de la construcción.

No tendrán participación en el reparto de utilidades los siguientes trabajadores:

a) Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas.

b) Los trabajadores domésticos.

Asimismo, no sólo los trabajadores que se encuentren en activo a la fecha en que se realice el reparto de utilidades podrán percibir esta prestación, sino que también se extiende este derecho a quienes durante el ejercicio de que se trate hayan tenido una relación laboral con el patrón, siempre que no se encuentren en las situaciones de excepción ya señaladas, de ahí que:

a) Los ex trabajadores que hubieran tenido planta y que hubieran sido despedidos o que renunciaron voluntariamente a su empleo tendrán derecho a participar del reparto en función con el número de días trabajados y con base en el salario percibido durante el tiempo que laboraron durante el último año.

b) Los ex trabajadores que hubieran laborado por obra o por tiempo determinado, siempre que hubieran reunido al menos 60 días laborados durante el ejercicio materia de reparto, sea de forma continua o discontinua, también tendrán derecho a la PTU.

### **Plazos y términos en la mecánica del pago de las utilidades**

De conformidad con el reglamento de los Artículos 121 y 122 de la LFT, dentro de un término de 10 días contados a partir de la fecha en que se presente la declaración anual del ISR o, en su caso, a partir de la fecha de la presentación de la declaración anual complementaria, los patrones entregarán copia de dicha declaración al representante del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, al del contrato ley en la empresa o al de la mayoría de los trabajadores (Artículo 10).

El término para el pago de la PTU a los trabajadores será de 60 días a partir de que la empresa debió haber presentado su declaración ante la autoridad fiscal.

## **El papel de la Comisión Mixta de Participación de Utilidades**

Como ya se ha dicho, si bien la figura del reparto de utilidades no implica que los trabajadores puedan intervenir en el control o la administración de los negocios, sí implica una participación más activa de aquéllos en el seguimiento y la apreciación de las cantidades a repartir, por lo que la propia legislación creó (en el Artículo 125 de la LFT) la Comisión Mixta de Participación de Utilidades.

Así, la Comisión Mixta de PTU a que se refiere la fracción I del Artículo 125 de la LFT deberá integrarse una vez que el patrón entregue a los trabajadores copia de su declaración del ejercicio, para lo cual el empleador comunicará por escrito a los trabajadores los nombres de los trabajadores que designa como representantes y aquellos, a su vez, darán a conocer al patrón los nombres de sus representantes. La comisión deberá tener el mismo número de representantes del trabajador y del patrón, con excepción de los trabajadores de confianza, que no podrán integrar dicha Comisión (Artículo 183).

## **2.- JORNADAS DE TRABAJO**

La Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

### **2.1 TIPOS DE JORNADAS:**

La jornada podrá ser diurna, nocturna o mixta, las cuales deberán seguir los lineamientos estipulados en la Ley Federal del Trabajo.

**Jornada Diurna:** Es la comprendida entre las seis y las veinte horas. La duración máxima de esta jornada será de ocho horas.

**Jornada Nocturna:** Es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Y su duración máxima será de siete horas.

**Jornada Mixta:** Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna y su duración máxima será de siete horas y media.

Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

## **2.2. TIEMPO EXTRA**

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que 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.

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

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 pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

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

Esto nos lleva a preguntar qué pasa cuando en un día se trabajen 4 horas extras, las tres primeras es obvio que se deben de pagar al doble, pero la cuarta no existe un lineamiento claro de cómo se debe pagar, por lo que la interpretación que mas prevalece es que se debe pagar al triple, pero también existe la interpretación que se debe de pagar al doble, ya que no excede de 9 horas a la semana.

Como complemento a lo anterior se plantea como han resuelto los tribunales para el cálculo de las horas extras.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario judicial de la Federación

Tomo: 58 Quinta Parte

Página: 27

**HORAS EXTRAS EN NÚMERO SUPERIOR AL PERMITIDO POR LA LEY. NO ESTAN OBLIGADOS LOS TRABAJADORES A LABORARLAS.** Según se desprende de los artículos 66 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, les está prohibido a los patrones exigir a los trabajadores la prestación de servicios extraordinarios **por más de tres horas diarias** y más de tres veces a la semana, y a su vez los trabajadores no están obligados a prestar servicios extraordinarios por un tiempo mayor al permitido. En caso de infracción a dichos preceptos, los patrones deben pagar **un 200% más** del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley.

Amparo directo 3383/73. Ernesto Ruiz Guzmán. 25 de octubre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo.

## **2.3 DÍAS DE DESCANSO**

### **2.3.1. DESCANSO SEMANAL:**

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

En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

En los reglamentos de la LFT se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

#### **Prima dominical:**

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

Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

#### **Finalidad del descanso:**

La primera a la que podemos llamar inmediata, es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso, para reponer la fatiga del trabajo diario; la segunda es de orden familiar, por que permite la convivencia en el hogar; y la tercera es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, asomarse a algún espectáculo o dedicarse a la lectura.

### 2.3.2. EL DESCANSO OBLIGATORIO

Este descanso tiene como propósito conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significación nacional o para la clase trabajadora.

Son días de descanso obligatorio: **(artículo 74 LFT)**

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

Estos son los días de descanso para el año 2007, pero podrán cambiar a juicio de las autoridades correspondientes a partir de una disposición que entro en vigor el año 2006, y tales fechas serán publicadas además en el artículo 12 del CFF para el efecto de cada año.

Esta disposición podría acarrear controversias ya que los patrones que tienen trabajadores con contratos antes de esta disposición podrían tener problemas con sus trabajadores, ya que estos podrían alegar que ahora cuentan con dos días de descanso en el caso de las fracciones II, III y IV, esto porque alegarían que en el contrato estipula los días de descanso el 5 de Febrero, 21 de marzo y el 20 de noviembre; y esta disposición marca otros días de descanso. En caso de que en el contrato de trabajo dijera que los días de descanso serán de acuerdo a los que establezca la Ley Federal del Trabajo no se tendría la problemática planteada con anterioridad.

En los casos en que sea necesaria la labor de los trabajadores en la empresa, estos determinaran el número de trabajadores que deban laborar conjuntamente con

el patrón. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado (salario triple).

#### **2.4. LAS VACACIONES**

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

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios **(Artículo 76 LFT)**.

#### **Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración**

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

#### **Prima vacacional**

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

#### **Cuando se deben de tomar las vacaciones**

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

### **La finalidad de las vacaciones**

Las vacaciones son, por decirlo así, una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos, si bien adquiere una fuerza mayor: un descanso continuo de varios días devuelve a los trabajadores su energía y el gusto por el trabajo.

## **3. EL SALARIO Y SUS MODALIDADES**

En cuanto a un concepto de lo que es el salario hemos encontrado infinidad de definiciones, pero todas encaminadas a lo mismo. Nos quedaremos con la definición que nos ofrece la LFT en su artículo 82.

### **3.1. DEFINICIÓN:**

**Salario:** es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Así como la CPEUM en su artículo 5° nos brinda la garantía al trabajo, también nos brinda el derecho a recibir una retribución por dicha actividad. En el citado artículo nos dice que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

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

### **3.2. SUS MODALIDADES Y CONSIDERACIONES GENERALES**

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

**Por Unidad de Tiempo:** Es aquel que solo toma en cuenta el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.

**Por Unidad de Obra:** Es cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas.

**Por Comisión:** Se da regularmente un porcentaje basado en las ventas o producción de artículos.

**A Precio Alzado:** El que se paga al trabajador por pieza o por obra terminada.

Quando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, 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.

### **3.3. SALARIO MÍNIMO GENERAL**

Los salarios mínimos que disfrutan los trabajadores son generales o profesionales.

El salario mínimo general se rige en las áreas geográficas, las cuales se clasifican en área "A", área "B" y área "C". Los cuales, para el año 2007 son de: 50.57, \$49.00 y \$47.60 respectivamente

Los salarios mínimos generales deberán satisfacer las necesidades, de un jefe de familia, siguientes:

- En el orden material: La alimentación, la habitación, el vestido, el transporte
- Los aspectos social y cultural: la concurrencia a espectáculos, la práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura.
- Para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

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

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

### **3.3.1. ACERCA DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS (CONASAMI)**

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

#### **OBJETIVOS**

- Fortalecer el sistema de salarios mínimos, procurando asegurar la congruencia entre los atributos que la CPEUM establece al salario mínimo y las condiciones económicas y sociales del país.
- Actualizar la integración municipal de las áreas geográficas en que está dividido el país a efecto de la aplicación de los salarios mínimos.
- Revisar el sistema de salarios mínimos profesionales para incluir o excluir profesiones, oficios o trabajos especiales según lo justifiquen.
- Coadyuvar a la generación de un diálogo franco y transparente entre trabajadores, patrones y gobierno para la toma de decisiones relativas a la fijación o revisión de los salarios mínimos.
- Contribuir a elevar el nivel de vida de los trabajadores y a abatir los niveles de pobreza, para apoyar el logro de los objetivos del nuevo modelo de crecimiento con calidad.

## **4. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

### **4.1. RESCISIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumpla gravemente sus obligaciones. Por lo tanto el titular del derecho a rescindir puede hacer uso de él o abstenerse; así por ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el patrón puede separarlo o también puede conservarlo. El ejercicio de esa potestad está condicionado por algunas reglas.

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

#### **Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:**

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta idas de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo 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 de trabajo;
- 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. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
  - VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
  - VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
  - IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
  - X. Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta idas, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
  - XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
  - XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
  - XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por él medico;
  - XIV. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
  - XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

### **Formalidades del despido:**

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este 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

## **4.2. TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación.

### **Causales de terminación:**

#### **(Art. 53 LFT)**

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

Si se comparan las dos instituciones (rescisión y terminación) se observará que su diferencia radica en que la primera toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica. La distinción es importante, pues la diversidad de causas produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne a las formas de operación cuanto en las consecuencias de la disolución.

## **4.3. INDEMNIZACION**

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, cuando sea despedido de manera injustificada.

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.

### **Salarios Vencidos o Caídos:**

Son los salarios que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que se despidió o desde que se separó del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se complemente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones.

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en los casos siguientes:

- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- 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, está 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.
- En los casos de trabajadores de confianza.
- En el servicio doméstico.
- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

### **Las indemnizaciones mencionadas anteriormente consistirán:**

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

- 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.

#### **4.4. PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

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

La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo. Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo 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.

\* En este sentido la ley es algo injusta ya que cuando es una separación voluntaria, y por lo tanto no causa ningún conflicto en la empresa, te pide como requisito haber cumplido 15 años de servicio.

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

- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

- b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

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

## **TEMA III. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.**

### **1.1. Sujeto, objeto, base y tarifa**

Para una comprensión de estos conceptos será necesario recurrir al Capítulo I en donde se explicaron los elementos de las contribuciones.

**Sujeto Activo:** Es la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. La recaudadora.

**Sujeto Pasivo:** Es la persona que cubre la cantidad del impuesto. En este caso la persona es el patrón o en su caso el trabajador.

**Objeto:** Es la causa por la que paga el impuesto, para nuestro estudio es el salario y las demás prestaciones.

**Base:** Se determina considerando las cantidades de percepciones exentas y gravadas del trabajador.

**Tarifa:** Se aplica a razón del ingreso, a mayor ingreso gravable, mayor es el porcentaje aplicable, el por ciento máximo para el 2007 es del 28%.

También sujetos pueden ser las personas que reciban ingreso por asimilables a sueldos y salarios, los cuales se mencionan en el subtema 1.3. de este Capítulo y de este tema.

### **1.2. Obligaciones fiscales**

#### **1.2.1. Del trabajador.**

**Artículo 117 LISR.** Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en este Capítulo, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones:

**I.** Proporcionar a las personas que les hagan los pagos a que se refiere este Capítulo, los datos necesarios, para que dichas personas los inscriban en el RFC, o bien cuando

ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.

**II.** Solicitar las constancias a que se refiere la fracción III del artículo 118 de esta Ley y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquél en el que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

**III.** Presentar declaración anual en los siguientes casos:

- a. Cuando además obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este Capítulo.
- b. Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.
- c. Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.
- d. Cuando obtengan ingresos, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 113 de esta Ley.
- e. Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$400,000.00.

**IV.** Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el crédito al salario a que se refiere el artículo 115 de esta Ley, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

### **1.2.2. Del patrón.**

En la LISR en su artículo 113 menciona que quienes hagan pagos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

Así mismo en su artículo 118 dice: Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:

**I.** Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 113 de esta Ley y entregar en efectivo las cantidades a que se refiere el artículo 115 de la misma (el crédito al salario).

**II.** Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 116 de esta Ley.

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

Las constancias deberán proporcionarse a más tardar el 31 de enero de cada año. En los casos de retiro del trabajador, se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación.

**IV.** Solicitar, en su caso, las constancias a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el RFC.

**V.** Presentar, ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan entregado cantidades en efectivo por concepto del crédito al salario en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el SAT.

**VI.** Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el RFC, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro.

**VII.** Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate, por los que se aplicó lo dispuesto en el artículo 109, fracción XIII de esta Ley.

**VIII.** Presentar, ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas que hayan ejercido la opción a que se refiere la fracción VII del artículo 110 de esta Ley, en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el SAT.

### **Obligación de inscribir a los trabajadores en el RFC**

El artículo 27 quinto párrafo del Código Fiscal de la Federación menciona: Las personas que hagan los pagos a que se refiere el Capítulo I del Título IV de la Ley de Impuesto sobre la Renta, (trabajadores y Asimilados a salarios) deberán solicitar la inscripción de los contribuyentes a los que hagan dichos pagos, para tal efecto éstos deberán proporcionarles los datos necesarios. Si ya están inscritos no es necesario inscribirlos nuevamente, pero tienen que comprobar fehacientemente que están inscritos en el RFC.

La regla 2.3.1.15 de RM aclara que deberán inscribirse presentando un escrito a la Administración Local de Asistencia al Contribuyente del domicilio del empleador que le corresponda, en medios magnéticos.

### **1.3 Asimilables a sueldos**

La figura de "asimilado a sueldos y salarios" existe como una opción en el ISR para quienes perciban ingresos, -entre otros-, por honorarios independientes; es decir, si una persona presta sus servicios personales independientes (en donde no implica subordinación), dicha persona es quien tiene la opción de pedir a la empresa contratante y pagadora del servicio que le dé al pago de éste el tratamiento de

"asimilado a sueldos y salarios", pero, ello nunca quiere decir que sustituye a la figura de sueldos y salarios, sino que para efectos de ISR se le da a otro tipo de ingreso un tratamiento similar al que para efectos fiscales se da a sueldos y salarios.

Así mismo si se contratan servicios personales independientes de diversas personas, y acuerdan dar a los pagos que se hagan el tratamiento opcional de asimilarlos a sueldos y salarios, entonces primero deberá hacerse un escrito dirigido a la empresa solicitando por parte del prestador del servicio que a sus ingresos se les dé el tratamiento de asimilados a sueldos y salarios conforme a la Ley del Impuesto Sobre la Renta; luego, la empresa calculará el ISR a retener aplicando para el año que corresponda las tarifas que al respecto fueron publicadas por el SAT.

Las tarifas que se aplicarán al cálculo, son las correspondientes a los artículos 113 y 114 de la Ley del ISR.

Dice el Artículo 110 del la LISR Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Para los efectos de este impuesto, ***se asimilan a estos ingresos*** (solo para efecto del ISR) ***los siguientes***:

**I.** Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

**II.** Los rendimientos y anticipos, que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.

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

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

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

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

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

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 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.

#### **1.4. Deducciones autorizadas**

Son todas las deducciones que el trabajador puede hacer al momento de realizar el cálculo del pago del ISR, el cual le permitirá reducir el monto del impuesto.

En este caso todas las deducciones que se le pueden hacer por este concepto están enumeradas en el artículo 109 de la LISR las cuales serán mencionadas a grandes rasgos, y en caso de requerirse más adelante serán estudiadas mas a detalle

con la finalidad de ni hacerla tan tediosa para el lector. Se pondrá especial atención en las fracciones I, X Y XI las cuales se relacionan directamente más con nuestro tema de estudio.

**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 la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores.

Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se 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.** Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del ISSSTE.

**IV.** Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.

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

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

**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...

**VIII.** Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas.

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

**X.** Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados.

Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

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

Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

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

**XII.** Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros...

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

**XIV.** Los que provengan de contratos de arrendamiento prorrogados por disposición de Ley.

**XV.** Los derivados de la enajenación de...

**XVI.** Los intereses...

**XVII.** Las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados o a sus Beneficiarios...

**XVIII.** Los que se reciban por herencia o legado.

**XIX.** Los donativos en los siguientes casos...

**XXI.** Las indemnizaciones por daños que no excedan al valor de mercado del bien de que se trate.

**XXII.** Los percibidos en concepto de alimentos en los términos de Ley.

**XXIII.** Los retiros efectuados de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, por concepto de ayuda para gastos de matrimonio.

**XXIV.** Los impuestos que se trasladen por el contribuyente en los términos de Ley.

**XXV.** Los que deriven de la enajenación de derechos parcelarios...

**XXVI.** Los derivados de la enajenación de acciones emitidas por sociedades mexicanas...

**XXVII.** Los provenientes de actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas o pesqueras, siempre que...

**XXVIII.** Los que se obtengan, hasta el equivalente de veinte salarios mínimos generales elevados al año, por permitir a terceros la publicación de obras escritas de su creación en libros, periódicos o revistas, o bien, la reproducción en serie de grabaciones de obras musicales de su creación...

Los patrones también podrán deducir el pago de los salarios, para esto se requiere que dichos salarios estén efectivamente pagados de conformidad con el artículo 31 fracción I de la LISR.

Es requisito para poder deducir el retener y entregar el impuesto correspondiente de los salarios, según la fracción V del artículo 31 de LISR. Así mismo para poder deducir se requiere el pago del Crédito al Salario, según el artículo 31 fracción XX de la misma ley.

Las retenciones que no efectúe el empleador, y que lleve a cabo por cuenta de sus trabajadores será no deducible, de acuerdo al artículo 31 fracción I LISR.

### 1.5. Ingresos exentos

Son todos los ingresos que están libres de impuesto, dicho de otra manera todos aquellos ingresos que la ley nos permita deducir de la totalidad de ingresos. Ejemplo: supongamos un trabajador que gana un sueldo diario de \$ 190.00 y que en el mes de mayo obtenga \$ 4,500.00 por concepto de Participación de los Trabajadores en la utilidad, los ingresos exentos serán los que la LISR en su artículo 109 le permita deducir, en este caso lo equivalente a 15 días de SMG, o sea, **\$ 714.00**

Ingresos de trabajador:		
Por sueldo		\$ 5,890.00
<b>Por PTU</b>		4,500.00
Total ingresos		\$ 10,390.00
Ingresos exentos		
<b>Por PTU</b>		<b>714.00</b>
BASE		<b>\$ 9,676.00</b>

### 1.6. Ingresos gravados:

Los ingresos gravados son los que resultan de restarle a la totalidad de los ingresos en el periodo, la(s) cantidad(s) que la ley permita exentar. Suponiendo el mismo ejemplo anterior los ingresos gravados serian los **\$ 9,676.00**

### 1.7. Tablas y tarifas aplicables

Las tarifas y tablas que son utilizadas para los cálculos del ISR de sueldos y salarios así como de asimilables a salarios, deben ser actualizadas conforme transcurre el tiempo por efectos que produce la inflación y el poder adquisitivo de nuestra moneda, de conformidad con el artículo 177 último párrafo de la LISR, que menciona, Cuando la inflación observada acumulada desde la fecha en la que se actualizaron por última vez las cantidades establecidas en moneda nacional de las tarifas y tablas contenidas en este artículo y los artículos 113, 114, 115 y 178 de esta Ley, exceda del 10%, las mismas se actualizarán a partir del mes de enero siguiente, por el periodo comprendido desde el mes en el que éstas se actualizaron por última vez y hasta el último mes del ejercicio en el que se exceda el porcentaje citado. Para estos efectos, el factor de actualización se obtendrá dividiendo el Índice Nacional de Precios al

Consumidor del mes inmediato anterior al más reciente del periodo entre el Índice Nacional de Precios al Consumidor del mes en el que se efectuó la última actualización.

La última vez que se actualizaron las tarifas y tablas mencionadas en el párrafo anterior fue de acuerdo a la publicación del 1o. de diciembre de 2004 en el DOF, en la fracción XXII del Artículo Tercero transitorio del Decreto que reforma la LISR, donde menciona que la última actualización se realizó en julio de 2002 y será aplicable lo dispuesto en el último párrafo del artículo 177 de la LISR.

Para el año 2007 nuevamente se atiende al último párrafo del artículo 177 de la LISR y la inflación observada desde la última actualización no excede del 10, por lo mismo se entiende que existe un ajuste a los últimos cuatro renglones de la columna de cuota fija de la tabla del subsidio del artículo 114 de la LISR, según se muestra en el cuerpo de los artículos 113, 114 y 115 del artículo primero del Decreto que reforma la LISR publicado el 26 de diciembre de 2005 en el DOF, según se muestra a continuación.

#### **Tarifa y tablas mensuales para 2007 según DOF del 26 de diciembre de 2005.**

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento sobre el excedente del límite inferior
0.01	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

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento sobre el impuesto marginal
0.01	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	2,024.91	30.00
32,736.84	En adelante	3,030.10	0.00

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		Crédito al salario mensual
Para ingresos de	Hasta ingresos de	
\$	\$	\$
0.01	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

- **La tabla del Crédito al Salario por los años de 2005 a 2007 no sufre cambio alguno como se puede apreciar.**

Las tarifas y tablas presentadas anteriormente son para cálculos mensuales, sin embargo para el cálculo anual, para los artículos 177 y 178 de la LISR para el año 2005 fueron publicadas en el Anexo 8 de la Resolución Miscelánea Fiscal el 3 de Febrero de 2006 en el DOF, para el año 2006 fueron publicadas el 26 de diciembre de 2005 en el Artículo Segundo de disposiciones de vigencia anual del Decreto que reforma la LISR en el DOF, y para el año de 2007 fueron publicadas en la misma fecha del 26 de diciembre de 2005, en el propio cuerpo del artículo 177 y 178 de la ley del ISR, artículos contenidos en el artículo Primero del Decreto que reforma la citada ley del mismo DOF. A su vez el Artículo Segundo Transitorio del Decreto mencionado, publicado en la última fecha citada, menciona que las tarifas y tablas establecida en los artículos 113, 114, 155, 177 y 178 de la LISR se encuentran actualizadas al mes de diciembre de 2004 y como se puede observar su última actualización fue utilizando el INPC del mes de noviembre de 2004. Las tarifas anuales se presentan a continuación:

**Tarifa y tabla anual para 2007 según DOF del 26 de diciembre de 2005.**

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento sobre el excedente del límite inferior
0.01	5,952.84	0.00	3.00
5,952.85	50,524.92	178.56	10.00
50,524.93	88,793.04	4,635.72	17.00
88,793.05	103,218.00	11,141.52	25.00
103,218.01	En adelante	14,747.76	28.00

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento sobre el impuesto marginal
0.01	5,952.84	0.00	50.00
5,952.85	50,524.92	89.28	50.00
50,524.93	88,793.04	2,318.04	50.00
88,793.05	103,218.00	5,570.28	50.00
103,218.01	123,580.20	7,373.88	50.00
123,580.21	249,243.48	10,224.60	40.00
249,243.49	392,841.96	24,298.92	30.00
392,841.97	En adelante	36,361.20	0.00

A partir de 2003 y hasta 2007 el crédito al salario mensual que se les entrega a los trabajadores se considera definitivo y en consecuencia desaparece dentro de la mecánica del cálculo del ISR sobre salarios la aplicación de un crédito al salario anual, debido a ello, no se necesita tabla o tarifa alguna.

**1.8. Subsidio acreditable.**

Los contribuyentes por sueldos y salarios gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte de aplicar la tarifa del artículo 113 (para pagos provisionales mensuales) y del artículo 177 (para la declaración anual) de conformidad con el artículo 114 y 178 respectivamente.

**Proporción del subsidio:**

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere el Capítulo I Título IV (LISR), se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido con el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la

unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos. La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador, dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este Capítulo, entre el monto que se obtenga de restar al total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados.

### Ejemplo:

Supongamos que un empleador paga en el ejercicio inmediato anterior una cantidad de \$ 200,000.00 por concepto de sueldos y salarios; en un primer caso de esa cantidad estuvieron gravados la cantidad de \$ 160,000.00, \$ 135,000.00 y \$ 95,000.00 respectivamente.

caso 1

Ingresos gravados en el ejercicio inmediato anterior	\$ 160,000.00
entre	
total de ingresos en el ejercicio inmediato anterior	200,000.00
igual	
proporcion del subsidio	80%
resultado ant. Menos la unidad	20%
resultado anterior por 2	40%
Menos la unidad (100%)	100%
igual	
Subsidio Acreditable	60%

caso 2

Ingresos gravados en el ejercicio inmediato anterior	\$ 135,000.00
entre	
total de ingresos en el ejercicio inmediato anterior	200,000.00
igual	
proporcion del subsidio	68%
resultado ant. Menos la unidad	33%
resultado anterior por 2	65%
Menos la unidad (100%)	100%
igual	
Subsidio Acreditable	35%

caso 3

Ingresos gravados en el ejercicio inmediato anterior	\$ 95,000.00
entre	
total de ingresos en el ejercicio inmediato anterior	200,000.00
igual	
proporcion del subsidio	48%
resultado ant. Menos la unidad	53%
resultado anterior por 2	105%
Menos la unidad (100%)	100%
igual	
Subsidio Acreditable	-5%

Se puede observar que el primer caso esta sencillo el cálculo, pero muchas veces se complica y se mal entiende cuando se hace el cálculo y tomando en cuenta la parte final del segundo párrafo después de la tabla del artículo 114 de la LISR, que dice: "Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio", esto se refiere a la cantidad que está sombreada en el cuadro, es decir, si puede haber un subsidio acreditable menor del 50% cuando en la proporción da una cantidad mayor a la referida, tal como se observa en el segundo caso. Lo anterior se debe a que sería ilógico, de acuerdo al procedimiento del cálculo del subsidio acreditable, que cuando nos diera una proporción para el subsidio menor del 50% el resultado resulte positivo, como se puede ver el tercer caso.

### Aplicación del subsidio Acreditable

Una vez que se conozca los ingresos gravados del periodo, es decir la base para el cálculo del impuesto se procederá como sigue: a la base se le restará el límite inferior según la tabla aplicable (ya sea anual o quincenal), de ahí surgirá el excedente del límite inferior, al cual se le aplicará el porcentaje que estable la tabla, el resultado será el impuesto marginal, a este se le aplicará el porcentaje que se establece en la tabla del artículo 114 y 178 (pagos mensuales y para la anual), a este resultado se le sumará la Cuota fija de la tabla (114 o 178), de esto nos dará como resultado el subsidio al 100% a lo cual se aplicará el % del subsidio Acreditable con base en el procedimiento explicado con anterioridad.

Para mejor comprensión procederemos a exponer un ejemplo:

El Sr. Juan Campos desea saber cuánto le corresponde de subsidio acreditable en el mes de Marzo (2007); gana un sueldo diario de \$ 190.00 con un subsidio acreditable del 60%

Sueldo mensual	<b>\$5,890.00</b>
Límite inferior	4,210.42
Excedente del límite	\$1,679.58
% de la tabla	17%
Impuesto marginal	\$285.53
% de la tabla (art. 114)	50%
Sub total	\$142.76
Cuota Fija	193.17
Subsidio total	\$335.93
% del subsidio Acreditable	60%
Subsidio Acreditable	\$201.56

Supongamos al mismo trabajador, pero con un Salario Mínimo General.

Sueldo mensual	<b>\$1,475.60</b>
Límite inferior	496.08
Excedente del límite	\$979.52
% de la tabla	10%
Impuesto marginal	\$97.95
% de la tabla (art. 114)	50%
Sub total	\$48.98
Cuota Fija	7.44
Subsidio total	\$56.42
% del subsidio Acreditable	60%
Subsidio Acreditable	<b>\$33.85</b>

### 1.8.1 La inconstitucionalidad del recálculo

En los ejemplos anteriores no hay mayor problema para comprender el tema expuesto, pero en ocasiones se puede complicar, ya que existe confusión cuando cambia el límite inferior en la tabla del artículo 113 y 114 para el cálculo mensual o en el artículo 177 y 178 para el cálculo, esto se debe a que la primer tabla solo cuenta con cinco renglones para identificar en cual rango en que se encuentra la base para el cálculo del impuesto, mientras que la segunda cuenta con ocho renglones.

La obligación constitucional de contribuir con los gastos de la Nación no tiene porque ser complicada ni de difícil comprensión, por eso, la demanda generalizada del grueso de los contribuyentes en los últimos años ha sido de simplificar la mecánica de determinación de impuestos que son aprovechadas por el fisco en detrimento de su propia confiabilidad.

Este es el caso del controvertido recálculo que el SAT impone a las personas físicas en materia de Renta, con el que se favorece, en no pocos casos, la obtención de un impuesto a cargo del contribuyente con base en un argumento que reiteradamente ha sido declarado inconstitucional.

Así, en ese afán de aumentar la recaudación en diciembre de 2004 se preparó una reforma fiscal que pretendía, supuestamente, a la par simplificar el cálculo del impuesto reduciendo dos rangos a la tarifa impositiva del ISR que se pretendía implementar sobre el recién creado concepto de salario bruto<sup>7</sup>, creando sólo una exención general que, a final de cuentas, venía a impactar también a los trabajadores con ingresos de hasta dos salarios mínimos, por lo que la reforma implicaría serios daños económicos.

Como consecuencia de lo anterior, un mismo contribuyente al utilizar para el cálculo de su impuesto marginal la tarifa del Artículo 177, puede acusar diferencias contra lo que podría calcularse usando la tabla del artículo 178 que pueden representar desembolsos de cierta importancia dependiendo del caso, lo más delicado es que la propia autoridad recaudadora incorporó esta forma ilegal de cálculo a su sistema de cálculo DECLARASAT, por lo que, automáticamente, al alcanzar ciertos niveles de

---

<sup>7</sup> Que incluye la totalidad de los ingresos percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado y los que la ley de renta asimila a esos ingresos, así como los que derivan de una relación laboral.

ingreso se ocasiona, con lo que ellos denominan recálculo del impuesto marginal, un menoscabo en el patrimonio del sujeto que la ley no contempla, animados posiblemente por un afán de incremento recaudatorio que, de todas maneras, no lo justifica y así lo hace ilegal.

Así, para 2006, la disposición de controversia nuevamente señala que:

**Artículo 178.** Los contribuyentes a que se refiere este Título gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo anterior.

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 177 de esta Ley, a los que se les aplicará la siguiente:

**TABLA**

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento sobre el impuesto marginal
0.01	5,952.84	0.00	50.00
5,952.85	50,524.92	89.28	50.00
50,524.93	88,793.04	2,318.04	50.00
88,793.05	103,218.00	5,570.28	50.00
103,218.01	123,580.20	7,373.88	50.00
123,580.21	249,243.48	10,224.60	40.00
249,243.49	392,841.96	24,298.92	30.00
392,841.97	En adelante	36,361.20	0.00

El impuesto marginal mencionado en esta tabla es el que resulte de aplicar la tasa que corresponda en la tarifa del artículo 177 de esta Ley al ingreso excedente del límite inferior.

En esta última parte, donde a consideración de la autoridad ha de utilizarse el límite inferior de la tabla del 178 y no el de la tarifa del 177, habría valido la pena que los legisladores hubieran aclarado de paso el sentido de sus palabras, para que la recaudadora no aproveche esta redacción insuficiente.

Para aclarar los alcances de esta omisión no subsanada por los legisladores en la reforma para 2006, utilicemos el ejemplo de un contribuyente Persona Física que en el ejercicio 2004 obtuvo los siguientes resultados, confrontando el cálculo de su

impuesto de acuerdo a la mecánica tradicional y, en la segunda columna, conforme al criterio de la exactora:

**Cálculo con recálculo**

Ingresos acumulables	2,148,758.24
Deducciones autorizadas	<u>1,909,442.11</u>
BASE del Impuesto	239,316.13
Limite Inferior	<u>109,411.34</u>
Exedente del Limite	129,904.79
% s/ excedente	<u>33%</u>
Impuesto Marginal	42,868.58
Cuota Fija	<u>18,825.55</u>
ISR después de Tarifa 177	61,694.13

**Recálculo del Impuesto Marginal**

BASE del Impuesto	239,316.13
Limite Inferior (tabla subsidio 178)	<u>220,667.03</u>
Exedente del Limite	18,649.10
% s/ excedente	<u>33%</u>
Impuesto Marginal	6,154.20
%/ impuesto marginal	<u>30%</u>
Subsidio acreditable	1,846.26
Cuota Fija	<u>24,098.64</u>
<b>Subsidio Total s/ Artículo 178</b>	<b>25,944.90</b>
Impuesto a cargo	35,749.23
Pagos provisionales	<u>25,311.00</u>
Saldo a Cargo	10,438.23

**Cálculo Normal**

Ingresos acumulables	2,148,758.24
Deducciones autorizadas	<u>1,909,442.11</u>
BASE del Impuesto	239,316.13
Limite Inferior	<u>109,411.34</u>
Exedente del Limite	129,904.79
% s/ excedente	<u>33%</u>
Impuesto Marginal	42,868.58
Cuota Fija	<u>18,825.55</u>
ISR después de Tarifa 177	61,694.13

Impuesto Marginal	42,868.58
%/ impuesto marginal	<u>30%</u>
Subsidio acreditable	12,860.57
Cuota Fija	<u>24,098.64</u>
<b>Subsidio Total s/ Artículo 178</b>	<b>36,959.21</b>
Impuesto a cargo	24,734.92
Pagos provisionales	<u>25,311.00</u>
Saldo a Favor	- 576.08

Es de resaltarse que, usando el criterio de la autoridad, el contribuyente obtiene un impuesto a cargo de \$10,438.23, y de acuerdo al otro criterio conseguiría, al contrario, un saldo a favor de \$ 576.08, por lo que se antoja considerable la diferencia.

A este respecto, las deficiencias de interpretación se extienden no sólo a la incertidumbre en la aplicación del límite inferior de los Artículos 177 o 178, sino que también a Artículos de redacción similar como son el 141 y 141-A de la Ley de Impuestos Sobre la Renta vigentes durante 1999 y 2000.

Afortunadamente, los Tribunales, en su mayoría, no comparten la interpretación de la recaudadora, por lo que, los contribuyentes que han acudido a demandar al fisco han obtenido sentencias favorables, en las que se ha reiterado que el recálculo es ilegal y que el impuesto deberá calcularse de acuerdo a la tarifa del Artículo 177 de la Ley del ISR, lo cual significa que se está en posibilidad de recuperar cantidades que se han enterado indebidamente o, simplemente, de realizar un pago justo de contribuciones.

Así lo confirma la tesis de jurisprudencia emanada del Pleno del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa que literalmente dice:

Quinta Época

Sala Superior, Pleno

Jurisprudencia V-J-SS-34

Año IV julio 2004, página 7

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA SUBSIDIO ANUAL ACREDITABLE CONTRA EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DEL EJERCICIO, se debe calcular, únicamente, conforme al procedimiento previsto por el Artículo 141-A de la Ley de la materia (legislación vigente en 1999 y 2000). El Artículo 141-A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente en 1999 y 2000, en su segundo párrafo señala que el subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el Artículo 141 de la Ley, a los que se le aplicará la tabla prevista en el numeral primeramente citado. Sin embargo, la finalidad de dicho señalamiento, es que, el ingreso gravable, determinado conforme al Artículo 141, sirva para ubicarse en el rango que corresponda de la tabla del Artículo 141-A mencionado con antelación, y que el impuesto marginal calculado en los términos del multicitado Artículo 141, sirva de base para la aplicación del "Por ciento de subsidio sobre impuesto marginal", al que se refiere la cuarta columna de la tabla del referido Artículo 141-A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. En razón de lo cual, el cálculo del subsidio que se podrá disminuir del Impuesto Sobre la Renta del ejercicio de los contribuyentes Personas Físicas (impuesto determinado en términos del Artículo 141 de la Ley de la materia), se debe realizar considerando el ingreso y el impuesto previamente determinados conforme al numeral citado, según expresa el segundo párrafo del Artículo 141 – A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, por lo que a dichos valores se les debe aplicar la tabla (que no la tarifa) de este mismo Artículo 141 – A, obteniéndose así el subsidio previsto para el rango o renglón correspondiente, el cual se integra, por una cuota fija de subsidio y un por ciento de subsidio sobre impuesto marginal, entendiéndose por este último, aquel que resulta de aplicar la tasa que corresponda en la tarifa del Artículo 141 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, al ingreso excedente del límite inferior determinado conforme a dicha tarifa y Artículo.

(Tesis de jurisprudencia aprobada por acuerdo G/8/2004).

### 1.9. Crédito al salario

El crédito al salario es una compensación que hace el gobierno federal, ya que el ISR es un impuesto federal, a todos los trabajadores que ganan un salario no mayor a 5.17 salarios mínimos diarios en lugar de dárselos en efectivo se los resta de su impuesto correspondiente, y por esta razón solo beneficia a trabajadores que son contribuyentes ya que los trabajadores informales no declaran y en consecuencia no tiene manera de devolverles si no contribuyen.

Los empleadores que hagan pagos por concepto de sueldos y salarios, salvo en el caso de tratándose de honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como de los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, calcularán el impuesto en los términos del artículo 115 de la LISR aplicando el crédito al salario mensual que resulte conforme a lo siguiente:

Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes a que se refiere el párrafo anterior, acreditarán, contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes en los términos del artículo 113 de esta Ley, disminuido con el monto del subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 114 de la misma por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la siguiente tabla:

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		Crédito al salario mensual
Para ingresos de	Hasta ingresos de	
\$	\$	\$
0.01	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

El trabajador tiene la obligación de comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el crédito al salario, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

En caso de trabajar para dos o más patrones a la vez es conveniente que elija al patrón del cual recibe menos ingresos para que le aplique el crédito al salario, ya que de esta manera obtendrá un poco más de ingresos por este concepto.

El Crédito al Salario en la declaración anual no se aplica con base en una tabla, sino aplicando la suma de las cantidades por este concepto que se dieron en el transcurso del año de calendario de que se trate.

### **1.10. Cálculo del pago provisional**

Una vez estudiado los temas anteriores nos será más fácil la comprensión de lo que es el cálculo provisional.

Los empleadores están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente. Pero esto no quiere decir que no se tenga que hacer el cálculo, esto nos servirá sobre todo para determinar el monto de Crédito al Salario que se deba de entregar al trabajador.

La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, la tabla del artículo 113 de la LISR:

En los casos en los que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad de subsidio acreditable, la diferencia no podrá acreditarse contra el impuesto que resulte a su cargo posteriormente. En estos casos el impuesto del periodo será de cero.

Las personas físicas, así como las personas morales con fines no lucrativos, enterarán las retenciones a que se refiere este artículo a más tardar el día 17 del mes posterior a aquel al que corresponda el pago (en caso de ser mensual), mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

Ejemplo: el señor Octavio López es trabajador de la Compañía "Z" y desea saber cuál será el ISR que pagará en el mes de Agosto. El gana un sueldo diario de \$ 180 y la empresa aplica una proporción de Subsidio Acreditable del 58%

**Cálculo del pago mensual**

Ingresos del mes  
menos: Ingresos exentos

BASE	\$5,580.00
Límite inferior	4,210.42
Excedente del límite	\$1,369.58
% de la tabla	17%
Impuesto marginal	\$232.83
Cuota Fija	386.31
ISR después de Tarifa	\$619.14
subsidio Acreditable	179.56
ISR después de subsidio	\$439.58
Crédito al Salario	294.63
ISR a retener	<b>\$144.95</b>

**subsidio**

BASE	\$ 5,580.00
Límite inferior	4,210.42
Excedente del límite	\$ 1,369.58
% de la tabla	17%
Impuesto marginal	\$ 232.83
% de la tabla (art. 114)	50%
Sub total	\$ 116.41
Cuota Fija	193.17
Subsidio total	\$ 309.58
% del subsidio Acreditable	58%
Subsidio Acreditable	\$ 179.56

En este caso el impuesto que corresponde retenerle el patrón al trabajador es de \$144.95 y esta cantidad la tendrá que enterar a más tardar el día 17 del mes de Septiembre. Según lo hemos visto anteriormente.

En caso de que el trabajador sea un asimilable a sueldos, la diferencia radica en que a estos no se les aplica el Crédito al salario. En cualquier caso que el subsidio sea mayor al ISR después de la tarifa, el resultado del periodo será de cero y por consecuencia no se tendrá derecho a ninguna compensación.

### **1.11. Cálculo de retención, quincenal, semanal o en función de días trabajados.**

Los trabajadores que trabajen solo una semana, o quincena, etc. o sea por un periodo y quieran hacer el cálculo solo del tiempo trabajado y no aplicar la tabla mensual, lo podrá hacer de acuerdo a las resoluciones misceláneas siguientes:

**3.13.1.** Cuando las personas obligadas a efectuar la retención en los términos del artículo 113 de la Ley del ISR, paguen en función del trabajo realizado o el

cálculo deba hacerse por periodos, podrán efectuar la retención en los términos del artículo 113 de la Ley del ISR, o del artículo 144 de su Reglamento, al resultado de dicho procedimiento se le aplicarán las tarifas correspondientes del Anexo 8 de la presente Resolución.

**3.13.2.** Para los efectos, de los artículos 113 y 114 de la Ley del ISR, quienes hagan los pagos por los conceptos a que se refiere el Capítulo I del Título IV de la citada Ley, podrán optar por aplicar la tarifa y mecánica establecidas en el Anexo 8 de la presente Resolución, en lugar de la tarifa para determinar el impuesto y la tabla y mecánica para determinar el subsidio establecido en dichos artículos.

El contribuyente al determinar la proporción a que se refiere el párrafo cuarto del artículo 114 de dicha Ley, podrá redondearla al por ciento inmediato superior y utilizar las tarifas integradas con el crédito al salario mensual que le corresponda a la proporción redondeada.

**LAS TABLAS PARA LAS RETENCIONES DE ISR VIGENTES EN 2007 DEFINITIVAS PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL DÍA 14 DE FEBRERO DE 2007 SON LAS SIGUIENTES:**

**CANTIDAD DE TRABAJO REALIZADO**

I. Tarifa aplicable a retenciones que se efectúan en función de la cantidad de trabajo realizado y no de días laborados.

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% EXC. LIMITE INFERIOR
0.01	16.32	-	3.00
16.33	138.50	0.49	10.00
138.51	243.40	12.71	17.00
243.41	282.94	30.54	25.00
282.95	En adelante	40.43	28.00

Tabla para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa de la fracción I:

0.01	16.32	-	50.00
16.33	138.50	0.24	50.00
138.51	243.40	6.35	50.00
243.41	282.94	15.27	50.00
282.95	338.76	20.21	50.00
338.77	683.23	28.03	40.00
683.24	1,076.87	66.61	30.00
1,076.88	En adelante	99.67	-

Tabla que incluye el crédito al salario aplicable a la tarifa de la fracción I:

0.01	58.19	13.38
58.20	85.68	13.38
85.69	87.28	13.38
87.29	114.24	13.38
114.25	116.38	12.92
116.39	124.52	12.58
124.53	146.25	12.58
146.26	155.17	11.65
155.18	175.51	10.69
175.52	204.76	9.69
204.77	234.01	8.34
234.02	242.84	7.16
242.85	En adelante	-

**POR 7 DIAS DE SALARIO**

II. Tarifa aplicable cuando se hagan pagos por un periodo de 7 días.

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% EXC. LIMITE INFERIOR
0.01	114.24	-	3.00
114.31	969.50	3.43	10.00
969.57	1,703.80	88.97	17.00
1,703.87	1,980.58	213.78	25.00
1,980.65	EN ADELANTE	283.01	28.00

Tabla para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa de la fracción II:

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% EXC. LIMITE INFERIOR
0.01	114.24	-	50.00
114.31	969.50	1.68	50.00
969.57	1,703.80	44.45	50.00
1,703.87	1,980.58	106.89	50.00
1,980.65	2,371.32	141.47	50.00
2,371.39	4,782.61	198.17	40.00
4,782.68	7,538.09	477.89	30.00
7,538.16	EN ADELANTE	717.57	-

Tabla que incluye el crédito al salario aplicable a la tarifa de la fracción II:

INGRESOS DE	INGRESOS DE	CAS
0.01	407.33	93.73
407.40	599.76	93.66
599.83	610.96	93.66
611.03	799.68	93.66
799.75	814.66	90.44
814.73	871.64	88.06
871.71	1,023.75	88.06
1,023.82	1,086.19	81.55
1,086.26	1,228.57	74.83
1,228.64	1,433.32	67.83
1,433.39	1,638.07	58.38
1,638.14	1,699.88	50.12
1,699.95	EN ADELANTE	-

**POR 10 DIAS DE SALARIO**

II. Tarifa aplicable cuando se hagan pagos por un periodo de 10 días.

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% EXC. LIMITE INFERIOR
0.01	163.20	-	3
163.30	1,385.00	4.90	10
1,385.10	2,434.00	127.10	17
2,434.10	2,829.40	305.40	25
2,829.50	EN ADELANTE	404.30	29

Tabla para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa de la fracción III:

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% EXC. LIMITE INFERIOR
0.01	163.20	-	50
163.30	1,385.00	2.40	50
1,385.10	2,434.00	63.50	50
2,434.10	2,829.40	152.70	50
2,829.50	3,387.60	202.10	50
3,387.70	6,832.30	283.10	40
6,832.40	10,768.70	682.70	30
10,768.80	EN ADELANTE	1,025.10	0

Tabla que incluye el crédito al salario aplicable a la tarifa de la fracción III:

INGRESOS DE	INGRESOS DE	CAS
0.01	581.90	133.90
582.00	856.80	133.80
856.90	872.80	133.80
872.90	1,142.40	133.80
1,142.50	1,163.80	129.20
1,163.90	1,245.20	125.80
1,245.30	1,462.50	125.80
1,462.60	1,551.70	116.50
1,551.80	1,755.10	106.90
1,755.20	2,047.60	96.90
2,047.70	2,340.10	83.40
2,340.20	2,428.40	71.60
2,428.50	EN ADELANTE	0

**POR 14 DIAS DIAS DE SALARIO**

II. Tarifa aplicable cuando se hagan pagos por un periodo de 14 días.

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% EXC. LIMITE INFERIOR
0.01	228.48	-	3
228.62	1,939.00	6.86	10
1,939.14	3,407.60	177.94	17
3,407.74	3,961.16	427.56	25
3,961.30	EN ADELANTE	566.02	29

Tabla para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa de la fracción IV:

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% EXC. LIMITE INFERIOR
0.01	228.48	-	50
228.62	1,939.00	3.36	50
1,939.14	3,407.60	88.90	50
3,407.74	3,961.16	213.78	50
3,961.30	4,742.64	282.94	50
4,742.78	9,565.22	396.34	40
9,565.36	15,076.18	955.78	30
15,076.32	EN ADELANTE	1,435.14	0

Tabla que incluye el crédito al salario aplicable a la tarifa de la fracción IV:

INGRESOS DE	INGRESOS DE	CAS
0.01	814.66	187.46
814.80	1,199.52	187.32
1,199.66	1,221.92	187.32
1,222.06	1,599.36	187.32
1,599.50	1,629.32	180.88
1,629.46	1,743.28	176.12
1,743.42	2,047.50	176.12
2,047.64	2,172.38	163.10
2,172.52	2,457.14	149.66
2,457.28	2,866.64	135.66
2,866.78	3,276.14	116.76
3,276.28	3,399.76	100.24
3,399.90	EN ADELANTE	0

## 2.1. Cálculo Anual

Las personas físicas que obtengan ingresos en un año de calendario, a excepción de los exentos y de aquéllos por los que se haya pagado impuesto definitivo, están obligadas a pagar su impuesto anual mediante declaración que presentarán en el mes de abril del año siguiente, ante las oficinas autorizadas.

No estarán obligados a presentar la declaración a que se refiere el párrafo anterior, las personas físicas que únicamente obtengan ingresos acumulables en el ejercicio por los conceptos señalados en los Capítulos I y VI de este Título, cuya suma no exceda de \$400,000.00, siempre que los ingresos por concepto de intereses reales no excedan de \$100,000.00 y sobre dichos ingresos se haya aplicado la retención a que se refiere el primer párrafo del artículo 160 de esta Ley.

La mecánica del cálculo anual es similar a la mensual, con la importante diferencia que en este caso se tendrán que elevar todos los conceptos al año, tales como el sueldo, otras prestaciones, exentos, retenciones y el crédito al salario que fue aplicado durante el año de calendario a que se refiere dicho cálculo, para un mejor control y comprensión es necesario elaborar un resumen como el que se muestra a continuación:

MES	SUELDOS	OTRAS PRESTACIONES	EXENTOS	RETENCIONES	SUBSIDIO ACREDITABLE	CAS
ENERO	\$ 5,890.00			\$ 175.65	\$ 201.56	\$ 294.63
FEBRERO	5,320.00	570.00	570.00	77.58	172.49	324.87
MARZO	5,890.00			175.65	201.56	294.63
ABRIL	5,700.00			153.04	191.87	294.63
MAYO	5,890.00	4,500.00	714.00	1,070.89	458.95	
JUNIO	6,300.00	2,940.00	840.00	825.44	353.16	
JULIO	6,510.00			290.52	233.18	253.54
AGOSTO	6,510.00	420.00	190.40	317.84	244.89	253.54
SEPTIEMBRE	6,300.00			265.53	222.47	253.54
OCTUBRE	6,820.00	2,500.00	-	1,001.11	429.05	
NOVIEMBRE	6,600.00			301.23	237.77	253.54
DICIEMBRE	6,820.00	6,820.00	1,428.00	1,600.09	639.83	
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 74,550.00</b>	<b>\$ 17,750.00</b>	<b>\$ 3,742.40</b>	<b>\$ 6,254.55</b>	<b>\$ 3,586.78</b>	<b>\$ 2,222.92</b>

Una vez teniendo los datos anteriores se procede al cálculo anual, de la siguiente manera, de acuerdo al artículo 116 de la LISR.

1. Cálculo del impuesto anual de los Asimilables a Sueldos y Salarios: en este caso no se aplica el CAS al igual que en los pagos provisionales.

<b>Ingresos del Ejercicio</b>
menos: ingresos exentos
Igual: Ingresos Grabados
Aplicación de la Tarifa, Art. 177
Igual: ISR despues de tarifa
Menos: Subsidio Acreditable Art. 178
Igual: ISR del Ejercicio
Menos: Retenciones o Pagos Provisionales
<b>Igual: ISR a cargo o a favor.</b>

2. Cálculo del impuesto anual para sueldos y salarios (incluye primer párrafo y la fracción primera del artículo 110 de la LISR)

<b>Ingresos del Ejercicio</b>
menos: ingresos exentos
Igual: Ingresos Grabados
Aplicación de la Tarifa, Art. 177
Igual: ISR después de tarifa
Menos: Subsidio Acreditable Art. 178
Igual: ISR después de Susidio
Menos: Suma de CAS mensual
?

Con base en lo anterior, la LISR en su artículo 116, pueden suceder dos variantes que obtenerse dependiendo del CAS y podrían ser las siguientes:

**A**

<b>Ingresos del Ejercicio</b>
menos: ingresos exentos
Igual: Ingresos Grabados
Aplicación de la Tarifa, Art. 177
Igual: ISR despues de tarifa
Menos: Subsidio Acreditable Art. 178
Igual: ISR después de Subsidio
Menos: Suma de CAS mensual (< que ISR desp. De Subsidio)
Igual: ISR del Ejercicio
Menos: Retenciones o Pagos Provisionales
<b>Igual: ISR a cargo o a favor</b>

**B**

<b>Ingresos del Ejercicio</b>
menos: ingresos exentos
Igual: Ingresos Grabados
Aplicación de la Tarifa, Art. 177
Igual: ISR despues de tarifa
Menos: Subsidio Acreditable Art. 178
Igual: ISR después de Subsidio
Menos: Suma de CAS mensual (> que ISR desp. De Subsidio)
<b>Igual: Resultado del Ejercicio \$ 0.00</b>
Menos: Retenciones o Pagos Provisionales
<b>Igual: ISR a favor</b>

El artículo 116 menciona que la diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar

en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate, dicha retención es independiente de la retención mensual, es decir, deberá pagarlo al fisco junto con las demás retenciones.

No se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo, cuando se trate de contribuyentes que:

- a) Hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1 de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1 de diciembre del año por el que se efectúe el cálculo.
- b) Hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$400,000.00.
- c) Comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.

Las personas físicas residentes en el país que obtengan ingresos de los señalados en este Título (incluidos por supuesto las del Capítulo I), para calcular su impuesto anual, podrán hacer, además de las deducciones autorizadas en cada Capítulo de esta Ley que les correspondan, las siguientes deducciones personales:

- I. Los pagos por honorarios médicos y dentales, así como los gastos hospitalarios, efectuados por el contribuyente para sí, para su cónyuge o para la persona con quien viva en concubinato y para sus ascendientes o descendientes en línea recta
- II. Los gastos de funerales
- III. Los donativos no onerosos ni remunerativos
- IV. Los intereses reales efectivamente pagados en el ejercicio por créditos hipotecarios destinados a casa habitación contratados
- V. Las aportaciones complementarias de retiro realizadas directamente en la subcuenta de aportaciones complementarias de retiro
- VI. Las primas por seguros de gastos médicos, complementarios o independientes de los servicios de salud proporcionados por instituciones públicas de seguridad social
- VII. Los gastos destinados a la transportación escolar de los descendientes en línea recta
- VIII. Los pagos efectuados por concepto del impuesto local sobre ingresos

Si el trabajador quiere hacer estas deducciones, las cuales deberán cumplir con los requisitos de la ley, tendrán que avisar al patrón que optan por hacer su propia declaración.

## **2.2. Declaraciones informativas**

Quienes hagan pagos por los conceptos de sueldos y salarios entre una de sus obligaciones según el artículo 118 V párrafo es:

Presentar, ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan entregado cantidades en efectivo por concepto del crédito al salario en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.

Asimismo, quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, deberán presentar, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan efectuado dichos pagos, en la forma oficial que al efecto publique la autoridad fiscal. La información contenida en las constancias que se expidan de conformidad con la fracción IV de este artículo, se incorporará en la misma declaración.

## **3.1. Actualización del ISR**

Cuando el impuesto que resulte en un pago provisional o en un cálculo anual no se paga en el mes o año correspondiente se actualizará de acuerdo al artículo 17-A del CFF.

El monto de las contribuciones, aprovechamientos, así como de las devoluciones a cargo del fisco federal, se actualizará por el transcurso del tiempo y con motivo de los cambios de precios en el país, para lo cual se aplicará el factor de actualización a las cantidades que se deban actualizar.

Dicho factor se obtendrá dividiendo el Índice Nacional de Precios al Consumidor del mes anterior al más reciente del periodo entre el citado índice correspondiente al

mes anterior al más antiguo de dicho periodo. Las contribuciones, los aprovechamientos, así como las devoluciones a cargo del fisco federal, no se actualizarán por fracciones de mes.

En los casos en que el Índice Nacional de Precios al Consumidor del mes anterior al más reciente del período, no haya sido publicado por el Banco de México, la actualización de que se trate se realizará aplicando el último índice mensual publicado.

Cuando de conformidad con las disposiciones fiscales se deban realizar operaciones aritméticas, con el fin de determinar factores o proporciones, las mismas deberán calcularse hasta el diezmilésimo.

Las tasas de recargos son publicadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en el Diario Oficial de la Federación, para determinar el pago de contribuciones extemporáneas. Para el año 2005 hasta la fecha es de 1.13% mensual para mora, y de 0.75% para prórroga.

**Ejemplo:** Supongamos que un Patrón realiza el pago por concepto de ISR calculado de los ingresos de uno de sus empleados el día 25 de Septiembre, Correspondiente al mes de Enero, mismo que debió de haber pagado a más tardar el día 17 de Febrero. Supongamos que el impuesto a pagar era de \$ 1,287.00 el cálculo se hará de la siguiente manera:

IMPUESTO ACTUALIZADO	\$ 1,298.58	<u>INPC del mes anterior al mas reciente</u>	
TASA RECARGOS	7.91%	<u>INPC del mes anterior al mas antiguo</u>	
RECARGOS	\$ 102.72		
		INPC de Agosto 2007/INPC de Diciembre 2007	
<b>TOTAL A PAGAR POR ESTE CONCEPTO</b>		122.736	1.0090
		121.64	
ISR	\$ 1,287.00		
Más) Actualizacion	11.58	TASA DE RECARGOS	
Más) Recargos	102.72		
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 1,401.30</b>	1.13% X 7= 7.91%	

Debemos de tener en cuenta que tal vez es este caso el impuesto no es tan elevado, pero hay que considerar que en ocasiones cuando se deja varios meses o inclusive años sin pagar alguna contribución, se tendrá que primero actualizar el impuesto y

posteriormente al resultado aplicarle la tasa de recargos acumulada para determinar el impuesto a pagar, como en nuestro ejemplo anterior.

### 3.2. Compensaciones y devoluciones del impuesto a favor

En el artículo 116 de la LISR menciona que la diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior.

La compensación en diciembre a que se refiere este párrafo se puede hacer para aquellos trabajadores que tienen un sueldo fijo y por la tanto ya se sabe cuánto va a obtener de ingreso en el mes de diciembre, esta compensación se hace de la siguiente manera: supongamos que el trabajador al final del año obtiene los datos que se mostraron en el resumen del tema del "Cálculo Anual",

#### calculo del impuesto anual

Ingresos del mes	
Por sueldos	74,550.00
Por otras prestaciones	17,750.00
Total ingresos	92,300.00
menos: ingresos exentos	3,742.40
BASE	88,557.60
Límite inferior	50,524.93
Excedente del límite	38,032.67
% de la tabla	17%
Impuesto marginal	6,465.55
Cuota Fija	4,635.72
ISR después de Tarifa	11,101.27
subsidio Acreditable	3,330.49
ISR después de Subsidio	7,770.78
suma de CAS mensual	2,222.92
ISR del ejercicio	5,547.86
retenciones o pagos prov.	6,254.55
<b>Saldo a Favor</b>	<b>- 706.69</b>

#### subsidio

BASE	\$ 88,557.60
Límite inferior	50,524.93
Excedente del límite	\$ 38,032.67
% de la tabla	17%
Impuesto marginal	\$ 6,465.55
% de la tabla (art. 114)	50%
Sub total	\$ 3,232.78
Cuota Fija	2,318.04
Subsidio total	\$ 5,550.82
proporcion sub Acreditable	60%
Subsidio Acreditable	3,330.49

*\*Este cálculo se realiza en el mes de diciembre.*

Una vez que se ha hecho el cálculo anual correspondiente por anticipado, se restan las retenciones que se hayan hecho hasta el mes de noviembre y la diferencia será la cantidad que se tenga que retener en el mes de diciembre, en nuestro ejemplo será de la siguiente manera:

ISR del ejercicio.....\$ 5,547.86  
 Menos: Retenciones (hasta el mes de noviembre)..... 4,654.46  
 Igual: Cantidad a retener en el mes de diciembre... \$ 893.41

Esto se debe hacer en el mes de diciembre solo para trabajadores que ya se sabe que en la anual obtendrán un saldo a favor.

Si se opta por hacer esta compensación en el mes de diciembre, entonces cuando se realice la declaración anual quedará de la siguiente manera:

**calculo del impuesto anual**

Ingresos del mes	
Por sueldos	74,550.00
Por otras prestaciones	17,750.00
Total ingresos	92,300.00
menos: ingresos exentos	3,742.40
BASE	88,557.60
Límite inferior	50,524.93
Excedente del límite	38,032.67
% de la tabla	17%
Impuesto marginal	6,465.55
Cuota Fija	4,635.72
ISR después de Tarifa	11,101.27
subsidio Acreditable	3,330.49
ISR después de Subsidio	7,770.78
suma de CAS mensual	2,222.92
ISR del ejercicio	5,547.86
retenciones o pagos prov.	5,547.86
<b>ISR A Cargo</b>	<b>0.00</b>

**subsidio**

BASE	\$ 88,557.60
Límite inferior	50,524.93
Excedente del límite	\$ 38,032.67
% de la tabla	17%
Impuesto marginal	\$ 6,465.55
% de la tabla (art. 114)	50%
Sub total	\$ 3,232.78
Cuota Fija	2,318.04
Subsidio total	\$ 5,550.82
proporcion sub Acreditable	60%
Subsidio Acreditable	3,330.49

Se puede observar que las retenciones ya son menores a las que se aplicaron cuando se realizó el cálculo normal por anticipado en el mes de diciembre, esto se debe a que aquí se aplica lo que realmente se pago por concepto de pago provisional, lo que había hasta el mes de noviembre y lo que se retuvo en diciembre (\$ 4654.46 + \$ 893.41)

# CAPÍTULO III

## CAPÍTULO III

SUELDOS Y SALARIOS Y DEMÁS  
PRESTACIONES, ASÍ COMO LAS DIFERENTES  
OPCIONES PARA SU CÁLCULO

En este capítulo se volverán a mencionar algunos conceptos de la LFT solo para efectos de aclarar algunos temas que se tocarán aquí, pero sobretodo se tratará de comprender desde el punto de vista fiscal y con el propósito de darnos cuenta de las variantes que se pueden presentar.

También en este capítulo se tocara un tema muy importante para efectos del ISR, el cual es la "exención", o sea la parte exenta del impuesto o la parte por la cual no se paga ISR; y por consecuencia sabremos la parte gravada de cada concepto. En todos los casos tomaremos de ejemplo las cifras al año 2007.

### **1.1. EL SALARIO**

El salario como ya se vio en el capítulo anterior es la retribución que recibe por su trabajo. Es un concepto que aparentemente peca de sencillo, sin embargo es importante cuando se lleven a cabo cálculos, si se considera que se tome en cuenta el salario (Art. 82 LFT) o el salario diario integrado (Art. 84 LFT), que este último tiene la condición de incluir otras percepciones.

#### **Salario Integrado:**

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad ó prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, según el artículo 84 de la LFT. Se utiliza para el cálculo de las indemnizaciones de un trabajador según el artículo 89 LFT. Este salario integrado no es para el cálculo del IMSS.

### **1.2. VACACIONES**

De conformidad con el artículo 76 de la LFT las vacaciones se calculan, por lo menos, 6 días para el primer año de servicios del trabajador, 8 para el segundo, 10 para el tercero, 12 para el cuarto, después del cuarto año el periodo vacacional se incrementa en dos días por cada 5 años de servicios y aquí se presenta una diferencia

de criterios, el primero según resolución de la Secretaria de Trabajo del 27 de julio de 1970 del departamento jurídico, oficio 9.000373 , indica que el periodo vacacional debe ser de 14 días hasta el noveno año, y el segundo criterio que favorece al trabajador se establece incluso en jurisprudencia que el periodo vacacional se incrementa a 14 días a partir del quinto año de acuerdo a lo siguiente.

**Localización:**

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

III, Febrero de 1996

Página: 245

Tesis: 2a./J. 6/96

Jurisprudencia

**VACACIONES. REGLA PARA SU CÓMPUTO.**

De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y, al cuarto doce. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo al décimo cuarto años de dieciséis y así sucesivamente.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente tomaremos el criterio de la jurisprudencia, por lo tanto las vacaciones a que tiene derecho el trabajador quedará de la siguiente manera:

AÑOS CONCLUIDOS	VACACIONES
1 año de trabajo	6 días
2 años de trabajo	8 días
3 años de trabajo	10 días
4 años de trabajo	12 días
5-9 años de trabajo	14 días
10-14 años de trabajo	16 días
15-19 años de trabajo	18 días
20-24 años de trabajo	20 días
25-29 años de trabajo	22 días

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

En este caso la ley no contempla alguna excepción, solo se puede exentar en el caso de la prima vacacional que se verá más adelante.

	NOMBRE	Salario Diario	Años trabajados (completos)	Días de vacaciones correspondientes	vacaciones
1	Jorge López Martínez	\$ 400.00	6	12	\$ 4,800.00
2	Pedro Sánchez Herrera	47.60	10	16	761.60
3	Sandra Pérez Trujillo	47.60	17	18	856.80
4	Susana Díaz Medrano	300.00	22	22	6,600.00

En realidad en la práctica para lo que nos sirve este cálculo es para saber cuántos días de vacaciones merece el trabajador, ya que el dinero lo recibe como si estuviera laborando normalmente.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, menciona la LFT en su artículo 79.

Existen una excepción cuando termina la relación laboral antes de cumplir el año de servicio, ya sea el primero o posteriores, en este caso se le tendrá que dar lo proporcional, a lo que tenga derecho. Ejemplo:

	NOMBRE	inicio de la relacion laboral	término de la relacion laboral	Salario Diario	Años trabajados (completos)	Días de vacaciones correspondientes	vacaciones proporcionales (en dinero)
1	Jorge López Martínez	1 de enero de 2005	25 de octubre de 2005	\$ 400.00	0.814	6	\$ 1,952.88
2	Pedro Sánchez Herrera	1 de enero de 2000	25 de agosto de 2005	200.00	5.652	14	1,825.60
3	Sandra Pérez Trujillo	1 de enero de 1998	25 de mayo de 2007	250.00	9.400	16	1,600.00

En el caso del primer trabajador no hay mayor complejidad, se le paga lo proporcional al tiempo laborado, en los demás casos se les paga lo proporcional al excedente del último año laborado.

### 1.3. PRIMA VACACIONAL

Como ya se menciona en el capítulo anterior, los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

La LFT indica que los días de vacaciones son días laborales, esto implica que tiene todos los derechos como cualquier otro día de trabajo para efectos del cálculo del séptimo día, de la proporción de aguinaldo, prima de antigüedad, PTU, de la antigüedad para las primas vacacionales, etc.

#### EXENTO:

Artículo 109 fracción XI de la LISR.

Las gratificaciones... así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados.

	NOBRE	vacaciones	Prima vacacional (25%)	exento	Prima Vacacional Gravada
1	Jorge López Martínez	\$ 4,800.00	\$ 1,200.00	\$ 714.00	\$ 486.00
2	Pedro Sánchez Herrera	3,200.00	800.00	714.00	86.00
3	Sandra Pérez Trujillo	4,500.00	1,125.00	714.00	411.00
4	Susana Díaz Medrano	6,600.00	1,650.00	714.00	936.00

#### 1.4. PRIMA DOMINICAL

Los trabajadores que laboren normalmente en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

#### EXENTO:

Artículo 109 fracción XI de la LISR.

Las gratificaciones... Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Cuando un trabajador labore simultáneamente con dos o más patrones y más de uno le otorgue la prima dominical solo podrá exentar lo equivalente a un SMG por cada semana y por lo tanto solo lo podrá hacer con un patrón.

#### 1.5. AGUINALDO

La LFT menciona que todos los trabajadores tendrán derecho a una gratificación anual, la cual no podrá ser menor a 15 días de su salario, cuando un trabajador no trabaje todo el año le podrá pagar solo lo proporcional, en el caso que entre a medio año a laborar o que termine la relación laboral antes del mes de diciembre.

**EXENTO:**

Artículo 109 fracción XI de la LISR.

Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general...

A continuación mostraremos como se debe de calcular el aguinaldo de cuatro trabajadores, en el cual los dos primeros trabajaron normalmente todo el año (Al segundo le otorgan 20 días), el tercero suponiendo que entro a laborar el primero de Marzo, y el cuarto suponiendo que sale de la empresa el 30 de Septiembre. (Datos al año 2007)

NOMBRE	Salario Diario	Días Trabajados	Días del Año	Proporción de Días Trabajados	Días de Aguinaldo. 15 minimo	Aguinaldo	Parte Exenta (30 días de SMG)	Parte Gravada
Jorge López Martínez	\$ 400.00	365	365	100%	15.00	\$ 6,000.00	\$ 1,428.00	\$ 4,572.00
Pedro Sánchez Herrera	200.00	365	365	100%	20.00	4,000.00	1,428.00	2,572.00
Sandra Pérez Trujillo	250.00	306	365	84%	12.58	3,143.84	1,428.00	1,715.84
Susana Díaz Medrano	300.00	273	365	75%	11.22	3,365.75	1,428.00	1,937.75

**CON SMG:**

NOMBRE	Salario Diario	Días Trabajados	Días del Año	Proporción de Días Trabajados	Días de Aguinaldo. 15 minimo	Aguinaldo	Parte Exenta (30 días de SMG)	Parte Gravada
Jorge López Martínez	\$ 47.60	365	365	100%	15.00	\$ 714.00	\$ 1,428.00	\$ -
Pedro Sánchez Herrera	\$ 47.60	365	365	100%	20.00	952.00	1,428.00	-
Sandra Pérez Trujillo	\$ 47.60	306	365	84%	12.58	598.59	1,428.00	-
Susana Díaz Medrano	\$ 47.60	273	365	75%	11.22	534.03	1,428.00	-

Existen empresas que optan por otorgar más días del mínimo establecido por la LFT, en este caso lo único que se exenta son los 15 días que se establecen en el Artículo 109, fracción XI, 2° párrafo de la LISR.

En caso de que en el mismo año allá laborado con dos o más patrones, solo podrá exentar los 30 días señaladas por la LISR, no importando con cual lo haga.

### **1.6. HORAS EXTRAS**

De acuerdo con los artículos 66, 67 y 68 de la LFT las horas extras que se encuentran dentro de los límites de las 9 Horas por semana, se pagarán al doble y si sobrepasa este límite se deberán pagar al triple.

#### **EXENTO:**

Artículo 109 fracción I de la LISR.

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

Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

#### **EJEMPLOS:**

	NOMBRE	Salario Diario	salario por hora	horas extras semanales	remuneración por horas extras	exento	Horas Extras Gravadas
1	Jorge López Martínez	\$ 400.00	50.00	5	\$ 500.00	\$ 238.00	\$ 262.00
2	Pedro Sánchez Herrera	200.00	25.00	9	450.00	225.00	225.00
3	Sandra Pérez Trujillo	250.00	31.25	12	843.75	238.00	605.75
4	Susana Díaz Medrano	300.00	37.50	10	787.50	238.00	549.50
4	Susana Díaz Medrano	300.00	37.50	10	900.00	225.00	675.00

**Trabajadores con SMG.**

	NOMBRE	Salario Diario	salario por hora	horas extras semanales	remuneración por horas extras	exento	Horas Extras Gravadas
1	Jorge López Martínez	\$ 47.60	5.95	5	\$ 59.50	\$ 59.50	\$ -
2	Pedro Sánchez Herrera	47.60	5.95	9	107.10	107.10	-
3	Sandra Pérez Trujillo	47.60	5.95	12	160.65	107.10	53.55
4	Susana Díaz Medrano	47.60	5.95	10	124.95	107.10	17.85
4	Susana Díaz Medrano	47.60	5.95	10	142.80	71.40	71.40

Un trabajador que normalmente trabaja 2 horas diarias de lunes a viernes. Le conviene que le paguen así, dos horas extras por día y de esta manera le pagarán 4 horas al triple, y por otro lado al patrón le conviene acomodar los días de tal manera que solo le pague una hora al triple. Como se muestra en el caso del cuarto trabajador.

\*Hay que considerar que en la práctica es muy común que los trabajadores laboren horas extras sin cobrarlas, aunque no estén de acuerdo tienen que trabajarlas ya que en la mayoría de los estados de nuestro país hay muy pocas oportunidades laborales y por miedo a perder su empleo no reclaman las horas laboradas de más.

**1.7. DÍAS DE DESCANSO**

Como ya se vio en el capítulo anterior el descanso puede ser semanal u obligatorio.

**Los trabajadores no están obligados a trabajar 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, lo que comúnmente se entiende que se paga al triple.

Por ejemplo: si el día de descanso es el día domingo y se labora ese día, suponiendo un salario de \$ 300.00 diarios, se pagará al trabajador la cantidad de \$ 975.00 en total por ese día incluyendo la prima dominical. (\$300 + \$600 + \$75)

**Exento.**

De acuerdo con el artículo 109 de la LISR en su fracción I, Tratándose de trabajadores con más de SMG, se podrá exentar el 50% de las remuneraciones por concepto 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.

Entonces este trabajador podría exentar la mitad por este concepto (\$900 / 2) \$450 pero en ese mismo párrafo trae una limitante, la cual consiste en que esa cantidad no podrá sobrepasar el tope de 5 veces el SMG (5 x \$47.60), entonces solo podrá exentar la cantidad de \$238.00

En este caso los \$ 75.00 de prima dominical no se podrán exentar en su totalidad, solo se podrá exentar hasta un salario mínimo general de área geográfica del trabajador es decir \$ 47.60 con base en el art. 109 fracción XI

En el caso del descanso obligatorio del artículo 74 de la LFT, en el cual se mencionan los días de descanso, si un trabajador labora en un día de estos tendrá derecho a que se le pague el doble del salario ordinario, al igual que en el caso anterior, un salario triple. Por ejemplo un trabajador que labore el 1° de Mayo con un salario diario de \$400.00 recibirá en total \$ 1,200.00 (\$400 + \$800).

**1.8. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES**

La participación de los trabajadores en la utilidad es un derecho que tienen estos cada vez que la empresa para la cual trabajen las genere y será del 10% sobre la renta gravable, de lo cual se explicó de una manera más amplia en el capítulo II. Se hace mención también los trabajadores que tienen derecho a esta prestación, su objetivo y el mes en que se paga (Mayo).

En la práctica resulta sencillo su aplicación, pero en situaciones muy aisladas puede que se complique su cálculo, sobre todo para efectos del ISR, para lo cual procederemos a ejemplificar algunos casos prácticos.

Supongamos que a los dos primeros trabajadores el patrón de cada uno les otorga una PTU considerando el mínimo que establece la ley (10%), entonces para estos trabajadores no hay mayor problema en cuanto a su cálculo del ISR lo único que se hace es exentar 15 salarios mínimos de acuerdo con la LISR artículo 109 fracción XI, y en caso de que ganaran solo un SMG, podrán exentar todo por concepto de PTU, de acuerdo con la fracción I del mismo artículo.

En el caso de los siguientes trabajadores su patrón les otorga una PTU mayor del mínimo establecido por la ley, en estos casos cuando ganan más de un Salario Mínimo exentaran de acuerdo a la fracción XI del artículo ya mencionado, pero en caso de que estos ganarán un SMG si quieren exentar con la fracción I (lo cual en la mayoría de los casos les conviene), tendrán que sacar la proporción que corresponda al 10%, como se muestra a continuación.

	NOMBRE	PTU	% DE LA UTILIDAD REPARTIDA	EXENTO MAS DEL SMG	EXENTO CON SMG
1	José Guadalupe Gonzalez	13,500.00	10%	714.00	13,500.00
2	Antonio Guzman	12,000.00	10%	714.00	12,000.00
3	Pablo Moreno	9,000.00	15%	714.00	6,000.00
4	Fabiola Alonso	15,000.00	12%	714.00	12,500.00

### 1.9. INDEMNIZACIONES

Para mejor comprensión de los casos explicados a continuación se tendrá que observar lo expuesto en el capítulo I. A continuación se desarrollaran algunos casos prácticos.

Supongamos que el trabajador "X" es empleado de una empresa, con un sueldo diario de \$ 350.00. El último día del mes de junio del año 2007 se separa de la empresa, teniendo una antigüedad de 20 años, 6 meses y 20 días. El trabajador recurrió a la Junta de Conciliación y Arbitraje y demostró que el despido fue injustificado.

En este caso, según la LFT en su artículo 48 el trabajador puede volver a la empresa a laborar, supongamos que pudo volver con fecha 1° de octubre. Sin embargo el patrón decide indemnizarlo de acuerdo a la ley para que ya no regrese a laborar.

En este caso el trabajador tendrá derecho a lo siguiente:

- Tres meses X el salario. (Art. 48 LFT)
- 20 días X el salario X años completos laborados. (Art. 50 LFT)
- Salarios Vencidos. (Art. 48 LFT)

INDEMNIZACION						
CONCEPTO	DIAS	SUELDO	AÑOS	TOTAL		
tres meses de sueldo	91	\$ 350.00		\$ 31,937.50		art. 48 LFT
20 Días x el sueldo x año de servicio	20	350.00	20	140,000.00		art. 50 LFT
Salarios vencidos	92	350.00		32,200.00		art. 48 LFT
total				\$ 204,137.50		

Esto le corresponde al trabajador por concepto de indemnización, además de la prima de antigüedad y las demás prestaciones que le correspondan las cuales se verán más adelante.

### 1.10. PRIMA DE ANTIGÜEDAD:

En este caso como el trabajador tiene más de 15 años laborando en la empresa y además fue despido injustificado por eso tiene derecho a una prima de antigüedad, y aunque hubiese sido de manea voluntaria, entonces cumpliendo estos dos requisitos es causa suficiente para que se haga acreedor a una prima de antigüedad, la cual consiste

en 12 días de salario por cada año de servicio laborado, según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162, el salario base será el que menciona dicha ley en sus artículos 485 y 486.

$$12 \times 20 \times 95.2 = \$ 22,484.00$$

**EXENTO:**

Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas:<sup>8</sup>

**I.** Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará, en los términos de este Título, el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción II de este artículo.

**II.** Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario y al resultado se le aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.

La tasa a que se refiere la fracción II que antecede se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I anterior entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 177 de esta Ley; el cociente así obtenido se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento.

Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el artículo 112 de esta Ley, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual

---

<sup>8</sup> Artículo 112 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

ordinario, entre dicho sueldo; el cociente obtenido se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa establecida en este artículo.<sup>9</sup>

### 1.11. OTRAS PRESTACIONES

En el caso de los trabajadores que se retiren de una empresa por cualquier causa, ya sea justificada o injustificada, o de manera voluntaria, tendrán derecho a que se les pague lo que les corresponde a ese año en servicio, es decir, lo que han generado hasta el momento de su retiro y la cual se paga o se otorga cada año.

Para el ejemplo que hemos estado manejando, será de la siguiente manera:

PRESTACIONES PROPORCIONALES								
CONCEPTO	SUELDO	DÍAS	ANUAL	DIARIO	DÍAS TRABAJADOS	TOTAL	EXENTO	GRAVADO
Aguinaldo proporcional	\$ 350.00	45	\$ 15,750.00	\$ 43.15	181	\$ 7,810.27	\$ 1,428.00	\$ 6,382.27
Vacaciones no disfrutadas	350.00	20	7,000.00	19.18	201	3,854.79		3,854.79
Prima vacacional (50%)						1,927.40		1,927.40
TOTAL						\$ 13,592.47		\$ 12,164.47

- En este caso el patrón otorga 45 días de aguinaldo a sus trabajadores y según la antigüedad del trabajador le corresponden 20 días de vacaciones y una prima vacacional del 50%. Sus últimas vacaciones fueron disfrutadas de acuerdo a la ley los días que le correspondieron en el mes de Enero junto con la prima vacacional correspondiente.
- Estas prestaciones le corresponden al trabajador independientemente de la terminación de la relación laboral ya que son derechos que obtuvo en el transcurso de ese último año que estuvo laborando en la empresa.
- como se puede observar en este ejemplo el trabajador solo puede exentar por concepto de aguinaldo ya que en el mes de Enero ya había exentado por concepto de prima vacacional, y la LISR sólo le permite exentar 15 días de SMG en su artículo 109.

<sup>9</sup> Artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

Estos datos se sumarán a los demás datos del mes de junio y a la base gravable se le aplicarán las tablas y tarifas correspondiente, esto es independiente al impuesto que resulte de los conceptos a los que se refiere el artículo 112 de la LISR, aunque se pagan de manera conjunta.

# CASO PRÁCTICO

**PLANTEAMIENTO**

El señor Omar García Hernández es trabajador de una empresa abarrotera y solicita que le auxilie en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales, por el ejercicio fiscal 2007.

- El puesto que desempeña es encargado de almacén.
- La percepción del salario diario del señor García es de \$250.00 de Enero a Abril y de Mayo a lo que resta del año de \$ 280.00
- El señor Omar García entró a laborar en la empresa el 10 de enero de 1987
- El día de descanso del trabajador es el domingo, salvo en el mes de junio que cambia al día martes.

En forma adicional obtuvo los siguientes ingresos:

**Enero** se le entrega una compensación con el objeto de capacitar durante su horario de trabajo a nuevos empleados, dicha compensación es de un 50% más del sueldo, abarcando dicha capacitación todo el mes.

**Febrero** El día 10 de este mismo mes fallece su papá por lo que su patrón le da una ayuda por \$2,000.00 esta ayuda se le da a todos los trabajadores y se realiza a algún familiar ascendente o descendente.

**En marzo** se le dan sus vacaciones de acuerdo a su antigüedad.

**Abril** el trabajador labora horas extraordinarias de la siguiente manera:

En la primera semana labora 8 horas:

El lunes 2, El martes 3 y El viernes 3

En la segunda semana labora 12 horas:

El lunes 4, el miércoles 2, el jueves 3 y el sábado 3

En la tercera semana labora 13 horas:

El lunes 1, martes, 5 el jueves 4 y el sábado 3

**En mayo** recibe su PTU por \$5,000.00 haciendo notar que la empresa repartió el 15% de la utilidad base de reparto. Además labora dos días de descanso sin recibir otros en sustitución.

**En junio** no se presenta a trabajar durante 6 días seguidos sin justificar las faltas, sin embargo la empresa no ejerce del despido y solo le paga los días trabajados.

**El día último de julio** se separa de la empresa recibiendo su indemnización correspondiente.

El trabajador recurrió a la junta de conciliación y arbitraje y demostró que el despido fue injustificado, por lo tanto puede volver a la empresa a laborar, con fecha 1° de octubre. Sin embargo el patrón decide indemnizarlo de acuerdo a la ley, para que ya no regrese a la empresa.

Con los datos anteriores indicar la obligación tanto del patrón así como del trabajador indicando la fecha en que se deben enterar al fisco dichas retenciones teniendo en cuenta que en el ejercicio fiscal 2006, el patrón tuvo los siguientes datos:

Total de pagos a trabajadores	\$2'520,000.00
Total de pagos exentos de los trabajadores	500,000.00
Total de pagos grabados de los trabajadores	2'020,000.00

**La empresa otorga un aguinaldo de 25 días y paga una prima vacacional del 30%**

-----

Con los mismos datos del ejemplo anterior pero suponiendo que el trabajador entra a laborar a otra empresa después del despido, con fecha **20 de Agosto** de 2007, con un sueldo diario de \$ 300.00 (su día de descanso son los domingos)

**En septiembre** Labora los días 16 y 30. También recibe \$1,500.00 para útiles de sus hijos. La empresa otorga el mínimo de prima dominical permitido por la ley.

**Octubre** labora todo el mes sin un día de descanso.

**En noviembre** La empresa acostumbra descansar el día 2, sin embargo por exceso de trabajo labora medio día y también el tercer lunes de noviembre lo labora.

**El día 15 de diciembre** recibe su aguinaldo correspondiente, teniendo en cuenta que el patrón otorga 30 días en forma general para todos sus trabajadores

Los pagos del segundo patrón efectuados gravados durante el ejercicio 2006 fueron de \$1,420,515.00 y el total de erogaciones realizadas en 2006 fue de \$2, 500,725.00

El patrón otorga el mínimo establecido por la LFT de prima dominical.

# SOLUCIÓN AL CASO PRÁCTICO

**CASO PRÁCTICO (solución)**

**ENERO:** Lo que recibe extra en este mes no se exenta nada ya que no se da de manera general, de acuerdo al artículo 109 fracción XI de la LISR, además si se tomara como una gratificación en el mes de diciembre ya no pudiera exentar por este concepto.

<b>Ingresos del trabajador:</b>			
Por sueldo		\$ 7,750.00	
Compensacion		3,875.00	
Total ingresos		\$ 11,625.00	
<b>Ingresos exentos</b>			
<b>BASE</b>		\$ 11,625.00	\$ 11,625.00
Limite Inferior		8,601.51	10,298.36
Exedente del Limite		\$ 3,023.49	\$ 1,326.64
X % de la tabla		28%	28%
Impuesto Marginal		\$ 846.58	\$ 371.46
Cuota Fija		1,228.98	40%
ISR después de Tarifa		\$ 2,075.56	\$ 148.58
Subsidio Acreditable		580.37	852.05
ISR después de Subs.		\$ 1,495.19	\$ 1,000.63
CAS		-	58%
<b>ISR a retener</b>		<b>\$ 1,495.19</b>	<b>\$ 580.37</b>

**FEBRERO:** En este mes fallece su papá, por lo que se le entregan \$ 2,000.00 en forma adicional de los cuales puede exentar todo de acuerdo al artículo 109 fracción IV de la Ley del ISR.

<b>Ingresos del trabajador:</b>			
Por sueldo		\$ 7,000.00	
Ayuda funeraria		2,000.00	
Total ingresos		\$ 9,000.00	
<b>Ingresos exentos</b>			
Ayuda funeraria		2,000.00	
<b>BASE</b>		\$ 7,000.00	\$ 7,000.00
Limite Inferior		4,210.42	4,210.42
Exedente del Limite		\$ 2,789.58	\$ 2,789.58
X % de la tabla		17%	17%
Impuesto Marginal		\$ 474.23	\$ 474.23
Cuota Fija		386.31	50%
ISR después de Tarifa		\$ 860.54	\$ 237.11
Subsidio Acreditable		249.56	193.17
ISR después de Subs.		\$ 610.97	\$ 430.28
CAS		253.54	58%
<b>ISR a retener</b>		<b>\$ 357.43</b>	<b>\$ 249.56</b>

**MARZO:** Con base en la ley federal de trabajo y de acuerdo en su artículo 76 la tabla expuesta en el Capítulo III de esta investigación este trabajador tiene derecho a 20 días de vacaciones pagadas.

Y de prima vacacional la empresa proporciona el 30%, podrá exentar hasta 15 salarios mínimos de acuerdo al artículo 109 fracción XI de la LISR.

**Ingresos del trabajador:**

Por sueldo	\$	7,750.00
Vacaciones		5,000.00
Prima vacacional		1,500.00
Total ingresos	\$	14,250.00

**Ingresos exentos**

Por prima vacacional		714.00		
<b>BASE</b>	\$	13,536.00	\$	13,536.00
Limite Inferior		8,601.51		10,298.36
Excedente del Limite	\$	4,934.49	\$	3,237.64
X % de la tabla		28%		28%
Impuesto Marginal	\$	1,381.66	\$	906.54
Cuota Fija		1,228.98		40%
ISR después de Tarifa	\$	2,610.64	\$	362.62
Subsidio Acreditable		704.51		852.05
ISR después de Subs.	\$	1,906.13	\$	1,214.67
CAS		-		58%
<b>ISR a retener</b>	\$	<b>1,906.13</b>	\$	704.51

**ABRIL:** En este mes trabaja horas extras por lo que hay que tener cuidado cuantas se pagarán al doble y cuantas al triple, y muy importante, cuanto se podrá exentar de ese ingreso, para lo cual procederemos a desglosar las horas por semana:

## DETERMINACIÓN HORAS EXTRAS:

sueldo \$ 250 / 8= **\$31.25** por hora

LIMITE POR SEMANA

47.6	5	<b>238</b>
------	---	------------

SEMANA	DIAS	HORAS		DOBLES/ TRIPLES	CANTIDAD		EXENTO
1° semana:	Lunes	2	\$ 62.50	2	\$ 125.00		\$ 62.50
	Martes	3	93.75	2	187.50		93.75
	Viernes	3	93.75	2	187.50		93.75
<b>subtotal</b>		<b>8</b>			<b>\$ 500.00</b>		<b>\$ 238.00</b>
2° semana	Lunes	3	\$ 93.75	2	\$ 187.50		93.75
		1	31.25	3	93.75		
	Miercoles	2	62.50	2	125.00		62.50
	Jueves	3	93.75	2	187.50		93.75
	Sabado	3	93.75	3	281.25		
<b>subtotal</b>		<b>12</b>			<b>\$ 875.00</b>		<b>\$ 238.00</b>
3° semana	Lunes	1	\$ 31.25	2	\$ 62.50		31.25
	Martes	3	93.75	2	187.50		93.75
		2	62.50	3	187.50		
	Jueves	3	93.75	2	187.50		93.75
		1	31.25	3	93.75		
	Sabado	3	93.75	3	281.25		
<b>subtotal</b>		<b>13</b>			<b>\$ 1,000.00</b>		<b>218.75</b>
<b>TOTAL</b>					<b>\$ 2,375.00</b>		<b>\$ 694.75</b>

Esta distribución es válida de acuerdo a lo explicado en el Capítulo II Tema II y con base en la LFT y a la jurisprudencia expuesta en el mismo tema.

En este caso le conviene al trabajador distribuir las horas de esta manera ya que el patrón pudo haberlas acomodado de tal manera que le quedaran las primeras 9 horas de cada semana al doble y las demás al triple.

**CÁLCULO MENSUAL.****Ingresos del trabajador:**

Por sueldo	\$	7,500.00	
Horas extras		2,375.00	
Total ingresos	\$	9,875.00	

**Ingresos exentos**

Horas extras		694.75	
<b>BASE</b>	\$	9,180.25	\$ 9,180.25
Limite Inferior		8,601.51	8,601.51
Exedente del Limite	\$	578.74	\$ 578.74
X % de la tabla		28%	28%
Impuesto Marginal	\$	162.05	\$ 162.05
Cuota Fija		1,228.98	50%
ISR después de Tarifa	\$	1,391.03	\$ 81.02
Subsidio Acreditable		403.40	614.49
ISR después de Subs.	\$	987.63	\$ 695.51
CAS		-	58%
<b>ISR a retener</b>	\$	<b>987.63</b>	\$ 403.40

En este caso el trabajador exenta de acuerdo al artículo 109 fracción I de la LISR, de los cuales exenta el 50% de las horas extras dobles permitidas por la LFT, sin que estas sobrepasen 5 salarios mínimos por cada semana.

**MAYO:** En el caso de la PTU no existe mayor problema, se acumula como ingreso y se exenta de acuerdo al artículo 109 fracción XI solo 15 salarios mínimos.

En cuanto a los domingos laborados sin recibir otros en sustitución, se tendrán que pagar al doble independientemente de su sueldo normal, y además se tendrá que pagar la prima dominical, con base en el artículo 71 de la LFT.

**CÁLCULO MENSUAL:**

**Ingresos del trabajador:**

Por sueldo	\$	8,400.00
PTU		5,000.00
Descansos Laborados		1,120.00
Prima dominical		140.00
Total ingresos	\$	14,660.00

**Ingresos exentos**

PTU		714
Horas extras		476
Prima dominical		95.2

<b>BASE</b>	\$	13,374.80	\$	13,374.80
Limite Inferior		8,601.51		10,298.36
Exedente del Limite	\$	4,773.29	\$	3,076.44
X % de la tabla		28%		28%
Impuesto Marginal	\$	1,336.52	\$	861.40
Cuota Fija		1,228.98		40%
ISR después de Tarifa	\$	2,565.50	\$	344.56
Subsidio Acreditable		694.03		852.05
ISR después de Subs.	\$	1,871.47	\$	1,196.61
CAS		-		58%
<b>ISR a retener</b>	\$	1,871.47	\$	694.03

Para exentar los días de descanso laborados se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 109 fracción primera en donde dice:

...Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

**JUNIO:** En este mes el patrón pudo haberlo despedido de acuerdo con el artículo 47 fracción X de la LFT, pero solo le paga los días laborados y como no trabajó 6 días continuos por lo tanto no tiene derecho al día séptimo, que en este caso es el martes ya que de acuerdo a la LFT (art. 69) por cada seis días laborados el trabajador tiene derecho a un día de descanso pagado.

**Ingresos del trabajador:**

Por sueldo	\$	6,440.00	
Prima dominical		210.00	
Total ingresos	\$	6,650.00	

**Ingresos exentos**

Prima dominical		142.80	
<b>BASE</b>	\$	6,507.20	\$ 6,507.20
Limite Inferior		4,210.42	4,210.42
Exedente del Limite	\$	2,296.78	\$ 2,296.78
X % de la tabla		17%	17%
Impuesto Marginal	\$	390.45	\$ 390.45
Cuota Fija		386.31	50%
ISR después de Tarifa	\$	776.76	\$ 195.23
Subsidio Acreditable		225.27	193.17
ISR después de Subs.	\$	551.49	\$ 388.40
CAS		253.54	58%
<b>ISR a retener</b>	\$	<b>297.95</b>	\$ 225.27

En cuanto a la prima dominical podrá exentar de acuerdo con el art. 109 fracción XI.

En el caso de que el trabajador no trabajara de uno a cinco días continuos se tendría que sacar una proporción para saber cuánto se le pagaría el día de descanso, y también es permitido.

**JULIO:** En este mes le tendrán que pagar las prestaciones proporcionales que les corresponde al trabajador, Aguinaldo, Vacaciones y Prima Vacacional de acuerdo con la LFT. Así como la prima de antigüedad a que tiene derecho y la indemnización. Mismos que se tendrán que calcular por separado.

Para exentar, en el cálculo mensual, se hará lo siguiente:

Por el concepto de Aguinaldo, Se exentarán los 30 días que menciona el artículo 109 fracción XI de la LISR, ya que aunque no se reciba el aguinaldo por todo el año, la ley no hace mención de que la exención también será proporcional.

<b>Ingresos del trabajador:</b>			
Por sueldo	\$	8,680.00	
Aguinaldo		4065.75	
Vacaciones no disfrutadas		3,114.52	
Prima vacacional		934.36	
<b>Ingresos exentos</b>	\$	16,794.63	
Aguinaldo		1,428.00	
<b>BASE</b>	\$	15,366.63	\$ 15,366.63
Limite Inferior		8,601.51	10,298.36
Exedente del Limite	\$	6,765.12	\$ 5,068.27
X % de la tabla		28%	28%
Impuesto Marginal	\$	1,894.23	\$ 1,419.12
Cuota Fija		1,228.98	40%
ISR después de Tarifa	\$	3,123.21	\$ 567.65
Subsidio Acreditable		823.42	852.05
ISR después de Subs.	\$	2,299.79	\$ 1,419.70
CAS		-	58%
<b>ISR a retener</b>	\$	<b>2,299.79</b>	\$ 823.42

El Aguinaldo se calcula de la siguiente manera:

Salario diario X días de Aguinaldo / los días del año (365) X días laborados

$$280 \times 25 = \$ 7,000.00 / 365 = 19.17 \times 212 = \$ 4,065.75$$

Las vacaciones no disfrutadas de la siguiente manera:

Salario diario X días de vacaciones / los días del año (365) X días laborados desde las últimas recibidas.

$$280 \times 20 = \$ 5,600.00 / 365 = 15.34 \times 203 = \$ 3,114.52$$

Y por consecuencia la prima dominical:

$$\$3,114.52 \times 30\% = 934.36$$

### CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN:

FUNDAMENTO	Tres meses	sueldo		total
Art. 48 LFT	91.25	280		\$ 25,550.00
	años	sueldo	días	
Art. 50 LFT	21	280	20	117,600.00
		sueldo	días	
Art. 50 LFT (salarios vencidos)		280	61	17,080.00
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 160,230.00</b>

**CÁLCULO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD:**

LFT			
art. 162		Art. 485, 486	
Años	días	salario	total
21	12	95.2	<b>23,990.40</b>

**RETENCIÓN DE ISR POR CONCEPTO DE INDEMNIZACIÓN:**

Indemnización	160,230.00	<b>INGRESOS EXENTOS</b>
Prima de antigüedad	23,990.40	
<b>sub-TOTAL</b>	<b>\$ 184,220.40</b>	Art. 90 LISR 90 x 47.6 X 21 años
		89,964.00
(-) Exentos	89,964.00	
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 94,256.40</b>	
Tasa	10.21%	
Retencion por indemnización	<b>\$ 9,623.58</b>	

**DETERMINACIÓN DE LA TASA**

<b>BASE</b>	\$ 8,680.00	\$ 8,680.00
Limite Inferior	7,399.43	7,399.43
Exedente del Limite	\$ 1,280.57	\$ 1,280.57
X % de la tabla	25%	25%
Impuesto Marginal	\$ 320.14	\$ 320.14
Cuota Fija	928.46	50%
ISR despúes de Tarifa	\$ 1,248.60	\$ 160.07
Subsidio Acreditable	362.07	464.19
ISR despúes de Subs.	\$ 886.53	\$ 624.26
CAS	-	58%
<b>ISR a retener</b>	<b>\$ 886.53</b>	\$ 362.07

$$\frac{\text{Impuesto del ultimo sueldo mensual ordinario}}{\text{sueldo mensual ordinario}} = \frac{886.53}{8,680.00} = 0.1021$$

tasa **10.21%**

La determinación de la tasa se hace con base en lo dispuesto en el artículo 113 en el quinto párrafo después de la Tarifa.

...Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el artículo 112 de esta Ley, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo; el cociente obtenido se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

### CÁLCULO DE LA DECLARACIÓN ANUAL:

Según el Artículo 116 de la LISR menciona que las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 de esta Ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

Sin embargo este artículo también hace la observación que se exceptuará de esta obligación al patrón cuando el trabajador Haya iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1 de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1 de diciembre del año por el que se efectúe el cálculo.

En consecuencia el próximo año el obligado a presentar la declaración es el trabajador. Misma que se hará en el mes de abril del año 2008. Para lo cual será necesario elaborar el siguiente resumen:

#### RESUMEN

ENERO	\$ 7,750.00	\$ 3,875.00	\$ -	\$ 1,495.19	\$ 580.37	\$ -	
FEBRERO	7,750.00	3,875.00	-	1,495.19	580.37	-	
MARZO	7,000.00	8,500.00	8,500.00	357.43	249.56	253.54	
ABRIL	7,750.00	6,500.00	714.00	1,906.13	704.51	-	
MAYO	7,500.00	2,375.00	694.75	987.63	403.40	-	
JUNIO	8,400.00	6,120.00	1,190.00	1,871.47	694.03	-	
JULIO	6,440.00	210.00	142.80	297.95	225.27	253.54	
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 8,680.00</b>	<b>\$ 8,114.63</b>	<b>\$ 1,428.00</b>	<b>\$ 2,299.79</b>	<b>\$ 823.42</b>	<b>\$ -</b>	

Ingresos del Trabajador	ACUMULABLES		NO ACUMULABLES
a) Por sueldos	\$ 53,520.00	Indemnización	\$ 160,230.00
b) Otras prestaciones	29,194.63	Prima de antigüedad	23,990.40
sub total	<u>\$ 82,714.63</u>		<u>\$ 184,220.40</u>
Ingresos exentos	6,169.55		89,964.00
Ingresos Gravados	<u>\$ 76,545.08</u>		<u>\$ 94,256.40</u>
(-) ultimo sueldo mensual ordinario			8,680.00
(+) ultimo sueldo mensual ordinario	8,680.00		
Ingresos Gravados netos	<u>\$ 85,225.08</u>		<u>85,576.40</u>
ISR de ingresos Acumulables	<b>\$ 6,972.48</b>		
X) tasa			8.18%
ISR de ingresos no Acumulables			<b>\$ 7,001.23</b>

**DETERMINACIÓN DE LA TASA:**

<b>BASE</b>	\$ 85,225.08	\$ 85,225.08
Limite Inferior	50,524.93	50,524.93
Exedente del Limite	<u>\$ 34,700.15</u>	<u>\$ 34,700.15</u>
X % de la tabla	17%	17%
Impuesto Marginal	<u>\$ 5,899.03</u>	<u>\$ 5,899.03</u>
Cuota Fija	4,635.72	50%
ISR después de Tarifa	<u>\$ 10,534.75</u>	<u>\$ 2,949.51</u>
Subsidio Acreditable	3,055.18	2,318.04
ISR después de Subsidio	<u>\$ 7,479.56</u>	<u>\$ 5,267.55</u>
CAS	507.08	58%
<b>ISR a retener</b>	<b>\$ 6,972.48</b>	<b>\$ 3,055.18</b>

## DETERMINACIÓN DE LA TASA

$$\frac{\text{ISR de ingresos acumulables}}{\text{Ingresos acumulables grabados}} = \frac{6,972.48}{85,225.08} \mathbf{0.0818}$$

tasa **8.18%**

Para hacer el cálculo anual se hará con base en el artículo 112 de la LISR. Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las reglas que ahí hace mención.

En este caso el patrón no tiene obligación de presentar la declaración anual, ya que de acuerdo al artículo 116 antepenúltimo párrafo y 117 fracción III inciso C de la LISR, el obligado a realizar el cálculo anual será el trabajador. El cual quedará de la siguiente manera.

**ENTERO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA:**

ISR de ingresos acumulables	\$	6,940.03
ISR de ingresos no acumulables		<u>6,991.59</u>
ISR del Ejercicio	\$	13,931.62
(-) RETENCIONES		
* Retenciones mensuales	\$	9,215.59
* Retenciones por indemnización		<u>9,623.58</u>
<b>ISR A FAVOR</b>	<b>-\$</b>	<b>4,907.55</b>

En este el resultado es favor, mismo que podrá solicitar la devolución ante las oficinas autorizadas de acuerdo a la ley aplicable.

**SEGUNDO SUPUESTO**

**AGOSTO:** Solo se le pagan los días laborados, en este mes no hay mayor problema. Comienza a laborar un día lunes y su día de descanso es el domingo, entonces se le paga el día séptimo completo.

**Ingresos del trabajador:**

Por sueldo	\$	3,600.00	
Total ingresos	\$	3,600.00	
<b>Ingresos exentos</b>			
<b>BASE</b>	\$	3,600.00	\$ 3,600.00
Limite Inferior		496.08	496.08
Exedente del Limite	\$	3,103.92	\$ 3,103.92
X % de la tabla		10%	10%
Impuesto Marginal	\$	310.39	\$ 310.39
Cuota Fija		14.88	50%
ISR después de Tarifa	\$	325.27	\$ 155.20
Subsidio Acreditable		87.82	7.44
ISR después de Subs.	\$	237.45	\$ 162.64
CAS		382.46	54%
<b>CAS a entregar</b>	<b>-\$</b>	<b>145.01</b>	<b>\$ 87.82</b>

al trabajador

**SEPTIEMBRE:** En este mes el día de descanso festivo obligatorio es el día 16 de septiembre de acuerdo con la LFT en su artículo 74 el cual cae el día de descanso que es el domingo el cual lo labora, entonces la empresa tendrá que pagar el doble del salario en forma adicional por haber laborado el día 16 y de igual forma el día 30 del mismo mes.

Además se tendrá que pagar una prima vacacional del 25% sobre el salario ordinario por cada domingo laborado, que es el mínimo que permite la LFT en su artículo 71.

**Ingresos del trabajador:**

Por sueldo	\$	9,000.00	
Por días de descanso		1,200.00	
prima dominical		150.00	
Total ingresos	\$	10,350.00	

**Ingresos exentos**

Por días de descanso		476.00	
por prima dominical		95.20	
<b>BASE</b>	\$	9,778.80	\$ 9,778.80
Limite Inferior		8,601.51	8,601.51
Exedente del Limite	\$	1,177.29	\$ 1,177.29
X % de la tabla		28%	28%
Impuesto Marginal	\$	329.64	\$ 329.64
Cuota Fija		1,228.98	50%
Subsidio Acreditable	\$	1,558.62	\$ 164.82
Subsidio Acreditable		420.83	614.49
ISR después de Subs.	\$	1,137.79	\$ 779.31
CAS		-	54%
<b>ISR a retener</b>	\$	1,137.79	\$ 420.83

**OCTUBRE:** Al igual que en el mes anterior se le tendrá que pagar al trabajador un salario doble adicional por los cuatro domingos laborados y el 25% de prima dominical.

**Ingresos del trabajador:**

Por sueldo	\$	9,300.00	
Por días de descanso		2,400.00	
prima dominical		300.00	
Total ingresos	\$	12,000.00	

**Ingresos exentos**

Por días de descanso		952.00	
por prima dominical		190.40	
<b>BASE</b>	\$	10,857.60	\$ 10,857.60
Limite Inferior		8,601.51	10,298.36
Exedente del Limite	\$	2,256.09	\$ 559.24
X % de la tabla		28%	28%
Impuesto Marginal	\$	631.71	\$ 156.59
Cuota Fija		1,228.98	40%
ISR después de Tarifa	\$	1,860.69	\$ 62.63
Subsidio Acreditable		493.93	852.05
ISR después de Subs.	\$	1,366.76	\$ 914.68
CAS		-	54%
<b>ISR a retener</b>	\$	1,366.76	\$ 493.93

**NOVIEMBRE:** La empresa puede pagarle el doble, si quiere, del día dos ya que ese día no lo estipula el artículo 71 de la LFT como descanso obligatorio, en cambio el tercer lunes de este mes si lo considera descanso obligatorio, y por consecuencia este día si se lo tendrá que pagar al doble. Supongamos que el día dos se lo pago normal.

**Ingresos del trabajador:**

Por sueldo	\$	9,000.00
Por días de descanso		600.00
Total ingresos	\$	9,600.00

**Ingresos exentos**

Por días de descanso		238.00		
<b>BASE</b>	\$	9,362.00	\$	9,362.00
Limite Inferior		8,601.51		8,601.51
Exedente del Limite	\$	760.49	\$	760.49
X % de la tabla		28%		28%
Impuesto Marginal	\$	212.94	\$	212.94
Cuota Fija		1,228.98		50%
ISR después de Tarifa	\$	1,441.92	\$	106.47
Subsidio Acreditable		389.32		614.49
ISR después de Subs.	\$	1,052.60	\$	720.96
CAS		-		54%
<b>ISR a retener</b>	\$	1,052.60	\$	389.32

**DICIEMBRE:** En este mes habrá que sacar la proporción que le corresponde ya que el patrón otorga 30 días de aguinaldo en forma general pero teniendo en cuenta que el trabajador no laboró todo el año con este patrón. Y a la hora de exentar se tendrá que poner mucha atención en este rubro ya que en caso de que ya haya exentado todo lo permitido por la LISR con el primer patrón, con este ya no podrá exentar nada.

**Ingresos del trabajador:**

Por sueldo	\$	9,300.00
Aguinaldo		9,000.00
Total ingresos	\$	18,300.00

**Ingresos exentos**

Aguinaldo		-	
<b>BASE</b>	\$	18,300.00	\$ 18,300.00
Limite Inferior		8,601.51	10,298.36
Excedente del Limite	\$	9,698.49	\$ 8,001.64
X % de la tabla		28%	28%
Impuesto Marginal	\$	2,715.58	\$ 2,240.46
Cuota Fija		1,228.98	40%
ISR después de Tarifa	\$	3,944.56	\$ 896.18
Subsidio Acreditable		944.05	852.05
ISR después de Subs.	\$	3,000.51	\$ 1,748.23
CAS		-	54%
<b>ISR a retener</b>	\$	<b>3,000.51</b>	\$ 944.05

Al igual que con el primer patrón se tendrá que hacer el siguiente resumen para la elaboración de la declaración anual, tomando en cuenta que este caso en la declaración anual irán acumulados los datos de los dos patrones.

**RESUMEN DEL SEGUNDO PATRON:**

MES	SUELDOS	OTRAS PRESTACIONES	EXENTOS	RETENCIONES	SUB. ACREDITABLE	CAS
AGOSTO	\$ 3,600.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 87.82	\$ 382.46
SEPTIEMBRE	9,000.00	1,500.00	571.20	1,168.45	432.17	-
OCTUBRE	9,300.00	2,700.00	1,142.40	1,366.76	493.93	-
NOVIEMBRE	9,000.00	600.00	238.00	1,052.60	389.32	-
DICIEMBRE	9,300.00	9,000.00	-	3,000.51	944.05	-
<b>TOTAL</b>	<b>40,200.00</b>	<b>13,800.00</b>	<b>1,951.60</b>	<b>6,588.32</b>	<b>2,347.28</b>	<b>382.46</b>

La declaración anual quedará de la siguiente manera:

Ingresos del Trabajador	ACUMULABLES		NO ACUMULABLES
Por sueldos			
a) Primer patrón	\$ 53,520.00		
b) Segundo patrón	40,200.00	93,720.00	Indemnización \$ 160,230.00
Otras prestaciones			
a) Primer patrón	\$ 35,694.63		Prima de antigüedad \$ 23,990.40
b) Segundo patrón	13,800.00	49,494.63	
sub total		\$ 143,214.63	\$ 184,220.40
Ingresos exentos			
a) Primer patrón	\$ 12,669.55		89,964.00
b) Segundo patrón	1,951.60	14,621.15	
Ingresos Gravados		\$ 128,593.48	\$ 94,256.40
(-) ultimo sueldo mensual ordinario			9,000.00
(+) ultimo sueldo mensual ordinario		9,000.00	
Ingresos Gravados netos		\$ 137,593.48	85,256.40
ISR de ingresos Acumulables		\$ 17,261.12	
X) tasa			12.55%
ISR de ingresos no Acumulables			\$ 10,695.43

**DETERMINACIÓN DE LA TASA:**

<b>BASE</b>	\$ 137,593.48	\$ 137,593.48
Limite Inferior	103,218.01	123,580.21
Exedente del Limite	\$ 34,375.47	\$ 14,013.27
X % de la tabla	28%	28%
Impuesto Marginal	\$ 9,625.13	\$ 3,923.72
Cuota Fija	14,747.76	40%
ISR después de Tarifa	\$ 24,372.89	\$ 1,569.49
Subsidio Acreditable	6,604.69	10,224.60
ISR después de Subs.	\$ 17,768.20	\$ 11,794.09
CAS	507.08	56%
<b>ISR a retener</b>	\$ 17,261.12	\$ 6,604.69

## DETERMINACIÓN DE LA TASA

ISR de ingresos acumulables	=	17,261.12	0.1255
Ingresos acumulables grabados		137,593.48	
	tasa	<b>12.55%</b>	

Para determinar el subsidio acreditable se hace de acuerdo a la resolución miscelánea 3.20.1 vigente para el ejercicio 2005 la cual dice lo siguiente:

Los contribuyentes que percibieron ingresos de los señalados en el capítulo I del título IV de la LISR de dos o más empleadores para calcular el subsidio acreditable a que se refiere el artículo 178 de la citada ley se deberá determinar la siguiente proporción; se dividirá del monto de los subsidios acreditables entre la suma de los montos de los subsidios acreditables y no acreditables respecto a dicho ingreso, el cociente obtenido que resulte, por cien, será la proporción del subsidio acreditable correspondiente.

	subsidio acreditable	subsidio no acreditable	suma
primer patrón	58%	42%	100%
segundo patrón	54%	46%	100%
	<u>112%</u>	<u>88%</u>	<u>200%</u>
	<u>112%</u>		
	200%	<b>0.56</b>	

También en este caso el patrón no tiene obligación de presentar la declaración anual, ya que comenzó a laborar en una fecha posterior al 1 de Enero, de acuerdo al artículo 116 antepenúltimo párrafo de la LISR, en consecuencia el trabajador tendrá que hacer su declaración anual por los dos patrones. Mismo que quedará de la siguiente manera:

#### ENTERO DE ISR POR LOS DOS PATRONES:

ISR de ingresos acumulables		\$	17,261.12
ISR de ingresos no acumulables			<u>10,695.43</u>
ISR del Ejercicio		\$	27,956.55
(-) RETENCIONES			
* Retenciones mensuales			
a) Primer patrón	\$	9,215.59	
b) Segundo patrón		6,588.32	15,803.91
* Retenciones por indemnización			<u>9,623.58</u>
<b>ISR A FAVOR</b>	<b>\$</b>	<b>2,529.06</b>	

El trabajador deberá presentar su declaración anual en el mes de abril de 2008 ante las oficinas autorizadas, de acuerdo con el artículo 175 de la LISR. Además como se puede observar en cualquiera de los dos casos le conviene al trabajador hacer la declaración anual ya que podrá solicitar la devolución de la cantidad que resultó a favor.

REFORMAS  
REFORMAS  
FISCALES  
FISCALES

Toda vez que la SHCP o el Poder Ejecutivo propone una reforma fiscal, siempre va encaminada o una mejor y mayor recaudación, para beneficio de la población, pero en la mayoría de los casos solo se encarga de incrementar la carga fiscal de los contribuyentes, y para el año 2008 no va hacer la excepción.

En este artículo veremos algunas de las reformas fiscales, que están relacionadas en cierta forma con nuestro tema de investigación, y que estarán en vigor el año próximo. Esto no quiere decir que son las únicas.

### **SUBSIDIO PARA EL EMPLEO**

A partir de 2008 desaparece el crédito al salario y surge el denominado "subsidio para el empleo". Resulta desconcertante este cambio fundamentalmente por que el subsidio referido es prácticamente lo mismo que el crédito al salario. Por lo tanto, siguiendo la suerte que lleva actualmente el crédito al salario, el subsidio para el empleo no se aplica a quienes tengan ingresos distintos a salarios incluso tampoco aplica a quienes tienen ingresos asimilados a salarios. El cambio consiste solamente en exceder de la LISR todas las reglas que eran aplicables al crédito al salario e integrarlas en disposiciones separadas.

El subsidio es entonces una réplica del actual crédito al salario. Debe pagársele a los trabajadores, el monto pagado es acreditable contra el ISR a cargo del patrón en su carácter de retenedor. La tabla es la misma, en el cálculo del impuesto anual se aplica de la misma manera y se debe presentar declaración anual informativa.

La tabla que se aplica es la siguiente, la cual, es la misma que hemos aplicado como correspondiente al crédito al salario.

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		Crédito al salario mensual
Para ingresos de	Hasta ingresos de	
\$	\$	\$
0.01	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	-

Algunas reglas que habrá que recordar que se han aplicado para el crédito al salario y que ahora deben seguirse en el subsidio para el empleo son:

### **El subsidio para el empleo se aplica por un solo patrón**

Cuando los contribuyentes presten servicios a dos o más empleadores deberán elegir, antes de que alguno les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, al empleador que les efectuará las entregas del subsidio para el empleo, en cuyo caso, deberán comunicar esta situación por escrito a los demás empleadores, a fin de que ellos ya no les den el subsidio para el empleo correspondiente.

### **El subsidio para el empleo es acreditable en la declaración anual.**

Quizá la única diferencia que existe entre el crédito al salario y el subsidio para el empleo es que este sí se puede descontar del impuesto a cargo que les resulta a los trabajadores obligados a presentar declaración anual. El texto legal precisa que:

“Los contribuyentes a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que se encuentren obligados a presentar declaración anual en los términos de la citada Ley, acreditarán contra el impuesto del ejercicio determinado conforme al artículo 177 de la misma Ley el monto

que por concepto de subsidio para el empleo se determinó conforme a la fracción anterior durante el ejercicio fiscal correspondiente, previsto en la constancia que para tales efectos les sea proporcionada por el patrón, sin exceder del monto del impuesto del ejercicio determinado conforme al citado artículo 177.”

Recordemos que el crédito al salario no lo podían descontar quienes estaban obligados a presentar declaración anual por lo que año con año el Ejecutivo Federal mediante Decreto les otorgaba un crédito fiscal que sustituía al citado crédito.

### **En el caso de dos o más patrones, el subsidio para el empleo disminuye el ISR acreditable en el cálculo del impuesto anual**

Las disposiciones señalan que:

“En el caso de que el contribuyente haya tenido durante el ejercicio dos o más patrones y cualquiera de ellos le haya entregado diferencias de subsidio para el empleo... esta cantidad se deberá disminuir del importe de las retenciones efectuadas acreditables en dicho ejercicio, hasta por el importe de las mismas”.

Lo antes dispuesto resulta comprensible si consideramos que el subsidio para el empleo solo se aplica respecto de los pagos que efectúe un solo patrón, de ello la obligación del trabajador de informarles a sus patrones quién de ellos lo aplicará. Hay un tope para la aplicación del subsidio para el empleo según se observa en la tabla anterior. Si los ingresos por salarios mensuales del trabajador rebasaran los \$7,382.33, por ejemplo \$9,000.00 no le correspondería el mencionado subsidio, pero al tener dos patrones y diseminarse el monto total de su ingreso mensual (digamos \$5,000.00 percibidos de un patrón y \$4,000.00 del otro) probablemente si se le entreguen.

Es fundamentalmente de esta consideración independientemente del nivel de ingresos del trabajador que se establece que de tener dos o más patrones se debe descontar del impuesto acreditable el monto del subsidio que hubiera recibido.

Supongamos que a una persona con dos patrones se le retuvieron durante todo el ejercicio \$5,000.00 del ISR (digamos que uno le retuvo \$2,000.00 y el otro \$3,000.00). Si las cantidades que se le entregaron al trabajador durante el ejercicio por concepto de subsidio para el empleo fueron de \$2,000.00 (dato supuesto), podrá

en consecuencia descontar del impuesto anual que resulte en su declaración del ejercicio solamente la cantidad de \$3,000.00.

### **Requisitos para acreditar el subsidio para el empleo contra el ISR**

La fracción III de las disposiciones en materia de subsidio para el empleo es en términos generales una réplica del artículo 119 que actualmente establece los requisitos para poder acreditar el crédito al salario contra el ISR. La citada fracción señala que quienes realicen los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al subsidio para el empleo sólo podrán acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entreguen a los contribuyentes por dicho concepto, cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- A)** Lleven los registros de los pagos por los ingresos percibidos por salarios identificando en ellos, en forma individualizada, a cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos.
- B)** Conserven los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados a los contribuyentes, el impuesto sobre la renta que, en su caso, se haya retenido y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del subsidio para el empleo.
- C)** Cumplan con las obligaciones de efectuar las retenciones sobre salarios, calcular el impuesto anual de los trabajadores y solicitarles los datos necesarios a fin de inscribirlos en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro.
- D)** Conserven los escritos que les presenten los contribuyentes en donde les manifiesten qué patrón les aplicará el subsidio para el empleo.
- E)** Presenten ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información de las cantidades que paguen por el subsidio para el empleo en el ejercicio inmediato anterior, identificando por cada trabajador la totalidad de los ingresos obtenidos durante el ejercicio de que se trate, que sirvió de base para determinar ese subsidio, así como el

monto de este conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.

- F)** Paguen las aportaciones de seguridad social a su cargo por los trabajadores que gocen del subsidio para el empleo y las mencionadas en el artículo 109, fracción VII, de la LISR, que correspondan por los ingresos de que se trate.
- G)** Anoten en los comprobantes de pago que entreguen a sus trabajadores, por los ingresos por prestaciones por servicios personales subordinados, el monto del subsidio para el empleo identificándolo de manera expresa y por separado.
- H)** Proporcionen a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados constancias del monto de subsidio para el empleo que se determinó durante el ejercicio fiscal correspondiente.
- I)** Entreguen, en su caso, en efectivo el subsidio para el empleo.

### **Procedimiento de cálculo**

Las tablas de 2008 fueron elaboradas contemplando una proporción genérica de subsidio del 0.8600. Es decir, para poder integrar la tabla del impuesto y de subsidio y poder establecer un mecanismo de cálculo integrado se consideró que todos los contribuyentes operan con la citada proporción de subsidio. Esto trae como consecuencia que los patrones ya no deban año con año determinar la proporción. Es probable que algunos contribuyentes se amparen contra tal disposición ya que las capacidades contributivas de cada persona son distintas y uno de los elementos en la determinación del tributo, como lo es la proporción de subsidio, se está aplicando por igual sin ninguna proporcionalidad. Sin embargo, quizá estos amparos no sean procedentes puesto que si bien la tabla se elaboró a partir de la proporción de subsidio referida, en realidad en la tabla no aparece esa información sino que solo se muestra una tarifa progresiva con la cual el legislador fundamenta esa proporcionalidad.

Veamos un comparativo de las mecánicas para determinar el impuesto mensual para el ejercicio de 2008 y la mecánica establecida para el ejercicio de 2007. Veremos

que el efecto económico es el mismo y que el procedimiento efectivamente es más simple.

	<b>BASE</b>	\$ 6,000.00	\$ 6,000.00	\$ 10,000.00	\$ 10,000.00
Menos	Limite Inferior	4,210.42	4,210.42	8,601.51	8,601.51
igual	Exedente del Limite	\$ 1,789.58	\$ 1,789.58	\$ 1,398.49	\$ 1,398.49
por	X % de la tabla	17%	10.88%	28%	17.92%
igual	Impuesto Marginal	\$ 304.23	\$ 194.71	\$ 391.58	\$ 250.61
mas	Cuota Fija	386.31	247.23	1,228.98	786.55
igual	<b>ISR después de Tarifa</b>	\$ 690.54	\$ 441.94	\$ 1,620.56	\$ 1,037.16
	Impuesto Marginal	\$ 304.23		\$ 391.58	
por	% de subsidio s/ impuesto	50%		50%	
igual	Subsidio s/ impuesto	\$ 152.11		\$ 195.79	
mas	cuota fija	193.17		614.49	
igual	<b>Subsidio total</b>	\$ 345.28		\$ 810.28	
	unidad	1.00		1.00	
menos	proporcion supuesta	0.86		0.90	
igual	Diferencia	0.14		0.10	
por	El doble	2		2	
igual	Resultado	0.28		0.2	
	<b>Subsidio no Acreditable</b>	\$ 96.68		\$ 162.06	
	<b>Subsidio Acreditable</b>	\$ 248.60		\$ 648.22	
	Impuesto del periodo	\$ 690.54	\$ 441.94	\$ 1,620.56	\$ 1,037.16
Menos	Subsidio Acreditable	248.60	0	648.22	0
igual	<b>Impuesto neto</b>	\$ 441.93	\$ 441.94	\$ 972.33	\$ 1,037.16
	Credito al salario (2007) Ó				
Menos	Subsidio al empleo (2008)	294.63	294.63	0	0
igual	<b>Impuesto a Retener</b>	\$ 147.30	\$ 147.31	\$ 972.33	\$ 1,037.16

En el segundo caso se puede observar claramente como si puede afectar esta reforma para algunos trabajadores, aunque para muchos les beneficie.

**Se mantienen las exenciones vigentes**

En el esquema establecido no se modifican las exenciones que actualmente contempla la Ley del Impuesto Sobre la Renta para las personas físicas, toda vez que la reforma únicamente atiende la problemática en materia de simplificación al determinar el impuesto con base en una tarifa integrada y sin necesidad de aplicar ni determinar ningún tipo de proporción de subsidio. Esto también evitará problemas en relación con lo del recálculo del subsidio acreditable.

### **Tarifa para el cálculo del impuesto**

La reforma a este artículo consiste en que para 2008 se integra en una sola tarifa el impuesto y el subsidio fiscal. Además, como vimos con anterioridad se sustituye el crédito al salario por un nuevo subsidio "para el empleo". Debido a lo expuesto, se reestructura la tarifa para incluir el efecto del subsidio fiscal con una proporción del 86% de ingresos gravados. Es decir, se considerara una proporción de subsidio "genérica" del 0.86.

Artículo 113: Para pagos provisionales.

La tabla que estará vigente en 2008 es como sigue:

<b>Límite Inferior</b>	<b>Limite Superior</b>	<b>Cuota fija</b>	<b>% Sobre el Excedente del LI</b>
<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>%</b>
0.01	496.07	-	1.92
496.08	4,210.41	9.52	6.40
4,210.42	7,399.42	247.23	10.88
7,399.43	8,601.50	594.24	16.00
8,601.51	10,298.35	786.55	17.92
10,298.36	20,770.29	1,090.62	19.94
20,770.30	32,736.83	3,178.30	21.95
32,736.84	En adelante	5,805.20	28.00

Debido a la unificación de las tablas de impuesto y de subsidio desaparecen de la Ley del Impuesto Sobre la Renta todas las referencias que se hacía al subsidio.

La tabla servirá tanto para efectuar las retenciones del ISR sobre salarios como para efectuar el cálculo del impuesto de las personas físicas en general.

Artículo 177: Para la declaración anual, la tabla que se aplicará es la siguiente.

<b>Límite Inferior</b>	<b>Limite Superior</b>	<b>Cuota fija</b>	<b>% Sobre el Excedente del LI</b>
\$	\$	\$	%
0.01	5952.84	-	1.92
5952.85	50,524.92	114.24	6.40
50524.93	88,793.04	2,966.76	10.88
88793.05	103,218.00	7,130.88	16.00
103218.01	123,580.20	9,438.60	17.92
123580.21	249,243.48	13,087.44	19.94
249243.49	392,841.96	38,139.60	21.95
392,841.97	En adelante	69,662.40	28.00

Se fusionan las tablas de impuesto y de subsidio aplicables a las personas físicas. Desaparece por lo tanto el artículo 178 y esta tabla servirá para calcular el impuesto anual de las personas físicas en general.

### **LEY DEL IMPUESTO EMPRESARIAL A TASA ÚNICA (IETU)**

La intención del gobierno federal es incrementar la recaudación para el ejercicio fiscal 2008. Crea para ello un impuesto que seguramente muchos contribuyentes impugnarán por considerarlo inconstitucional ya que es "otro" impuesto sobre la renta.

#### **RESUMEN.**

Se establece un impuesto empresarial de tasa única (IETU) como un gravamen que tiene una base más amplia que el ISR, fundamentalmente por que se permiten menos deducciones. Podríamos decir que es otro ISR, ya que la forma de determinación de la base es la misma, es decir, ingresos gravados menos deducciones y aplicándole al resultado una tasa. La diferencia es que en la IETU se permiten menos deducciones que en el ISR. Al promulgarse una nueva ley nos veremos obligados a hablar sobre qué es lo que se debe acumular y qué es lo que se debe deducir.

Dicho impuesto se pagaría sobre el excedente, entre éste impuesto y el impuesto sobre la renta propio, es decir, se pagaría el mayor como sucedía con el impuesto al activo. Cabe recalcar que el IETU viene a sustituir el impuesto al activo. Como se puede apreciar en los casos siguientes:

CASOS	1	2	3	4
IETU	100	200	200	0
ISR	200	100	0	200

- En el caso 1 no se pagaría IETU sino solamente \$ 200 de ISR.
- En el caso 2 se pagaría \$ 100 de IETU Y \$ 100 de ISR
- En el caso 3 solamente se pagaría \$ 200 de IETU.
- En el caso 4 no se pagaría IETU, solamente \$ 200 de ISR.

## ELEMENTOS DEL IMPUESTO

### 1.- Sujetos

Las personas físicas y las morales residentes en territorio nacional.

Residentes en el extranjero con establecimiento permanente en el país.

### 2.- Objeto

- Enajenación de bienes.
- Prestación de servicios independientes.
- Otorgamiento del uso o goce temporal de bienes.

### 3.- Base IETU

Se determina restando a los ingresos acumulables las deducciones autorizadas:

#### *Ingresos Gravados*

Se considera ingreso gravado según la LIETU:

- El precio o la contraprestación a favor de quien enajena el bien, presta el servicio independiente u otorga el uso o goce temporal de bienes.
- Las cantidades que se carguen o cobren al adquirente por impuestos, derechos, intereses normales o moratorios, penas convencionales o cualquier otro concepto, incluyendo anticipos o depósitos.
- Los anticipos o depósitos que se restituyan al contribuyente.

- Bonificaciones o descuentos que reciba, siempre que por las operaciones que les dieron origen se haya efectuado la deducción correspondiente.
- Por enajenación de bienes, las cantidades que perciban de las instituciones de seguros las personas que realicen las actividades a que se refiere el artículo 1 de esta ley.

### ***Deducciones Autorizadas***

I. Las erogaciones que correspondan a:

- a) La adquisición de bienes (activo fijo e inventario)
- b) La adquisición de servicios independientes o;
- c) El uso o goce temporal de bienes.

II. Las contribuciones locales o federales a cargo del contribuyente pagadas en México, con excepción de los IETU, sobre la renta, y a los depósitos en efectivo, de las aportaciones de seguridad y de aquellas que conforme a las disposiciones legales deban trasladarse.

III. Las devoluciones de bienes que se reciban, de los descuentos o bonificaciones que se hagan, así como de los depósitos a anticipos que se devuelvan, siempre que por los ingresos de las operaciones que dieron origen hayan estado afectos al impuesto establecido en esta ley (IETU)

IV. Las indemnizaciones por daños y perjuicios, y las penas convencionales.

V. La creación o incremento de las reservas matemáticas vinculadas con los seguros de vida, o de los seguros de pensiones derivados de las leyes de seguridad social.

VI. Las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados o a sus beneficiarios.

VII. Los premios que paguen en efectivo las personas que organices loterías, rifas, sorteos o juegos con apuestas y concursos de toda clase, autorizados conforme a las leyes respectivas.

VIII. La inversión en activos fijos adquiridos a partir del 1º de Enero de 2008.

IX. La tercera parte de las inversiones adquiridas durante el periodo comprendido del 1º de Septiembre al 31 de Diciembre de 2007.

#### 4.- Tasa

Ejercicio	Tasa	Factor de Acreditamiento
2008	16.50%	0.165
2009	17.00%	0.17
2010	17.50%	0.175

#### ACREDITAMIENTOS QUE SE PUEDEN REALIZAR CONTRA EL IETU

Acreditamiento del Crédito Fiscal (diferencia entre ingresos y deducciones, cuando éstas últimas son mayores)

Acreditamiento del 16.50% (2008) de Sueldos y Salarios Gravados, así como el 16.50% de las Cuotas de Seguridad Social Patronales

\* En este caso esta reforma sí va afectar considerablemente ya que los contribuyentes que hagan pagos por concepto de sueldos y salarios no podrán acreditar el 100 % de sus pagos como sucedía al momento de acreditarlo contra el ISR.

5% del crédito fiscal correspondiente a saldos pendientes de deducir de inversiones de 1998 – 2007

Acreditamiento de una cantidad equivalente al ISR propio del ejercicio

Acreditamiento de Pagos Provisionales de IETU efectuados con anterioridad.

# CONCLUSIONES

A lo largo de esta interesante investigación dentro del desarrollo de mi tesis me permito concluir los siguientes aspectos remarcando cada uno de los aspectos que le fueron dando forma a este trabajo.

Todos los mexicanos tenemos derecho a un trabajo digno y de decidir a dedicarnos a la profesión u oficio que más nos acomode, pero en muchas ocasiones no nos podemos dar ese lujo ya que en la actualidad las oportunidades de empleo no son muy buenas que digamos, en consecuencia tenemos que trabajar en lo que las oportunidades laborales nos lo permitan, y más aún cuando no se tiene una preparación profesional o experiencia.

Esta falta de oportunidades y la gran pobreza que la mayoría de los mexicanos padecen hace que al momento de ser quebrantados los derechos laborales de los trabajadores no se haga nada por parte de estos ya que lo mucho o poco que puedan obtener demandando a la parte ofensora (el patrón) no le es suficiente para sobrevivir y mantener a una familia (cuando la tienen), mejor prefieren conservar su empleo, ya que difícilmente podrán conseguir otro nuevo.

Con base en la CPEUM, artículo 31 fracción IV, todos los mexicanos tenemos la obligación de contribuir para los gastos públicos así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

Por una parte la constitución nos garantiza el derecho al trabajo, pero al mismo tiempo nos cobra por llevarlo a cabo y lo peor de todo es el grado de complejidad que implica su cálculo, por lo cual muchas veces es causa de evasión de impuestos.

¿ES EQUITATIVO Y PROPORCIONAL EL RESULTADO DE LA APLICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 113, 114 Y 115 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA SOBRE LOS INGRESOS POR DE SUELDOS Y SALARIOS?

La respuesta a esta pregunta requiere de un análisis de casos donde se puedan comparar los resultados de la aplicación de las tarifas contenidas en los artículos mencionados y la aplicación de los diferentes porcentos de subsidio acreditable que resultan en las diferentes empresas.

Este pequeño estudio es encausado, por un lado en la aplicación de las tarifas de los artículos 113 y 114 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en forma aislada, y después en conjunto, analizando el efecto del subsidio acreditable y el crédito al salario sobre ellos.

Se podría decir que los resultados de su aplicación, salvo el hecho de que resultan "brincos" entre nivel y nivel, sí guardan proporción ya que los que más ganan, más pagan. De esta apreciación no presento datos numéricos.

En la tabla que aquí expongo se contemplan pequeños grupos de ingresos mensuales iguales, pero integrados con diferentes ingresos gravados y exentos, determinando, en base a esto, para cada uno de los casos: el subsidio acreditable, el impuesto resultante antes de la aplicación del crédito al salario y por último el resultado neto del crédito al salario por pagarle al trabajador o el impuesto a retenerle.

Veamos el cuadro y tratemos de analizar los resultados:

CASO	INGRESOS			ISR ANTES DE CAS	CAS POR PAGAR	RETENSION DE ISR
	SUELDO	EXENTO	GRAVADO			
A	3000	0	3000	133	274	
B	3000	400	2600	113	294	
C	6000	0	6000	345		51
D	6000	800	5200	278	48	
E	8000	600	7400	464.34		464.34
F	8000	620	7380	462.55		244.94

Si damos por hecho, salvo lo antes mencionado, que las tarifas de los artículos 113 y 114 son prácticamente equitativas y proporcionales, dedicaremos nuestra atención al efecto sobre ellas de la proporción del subsidio acreditable y del crédito al salario contemplado en el artículo 115 de la misma Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Como se puede apreciar en el cuadro, en la columna del ISR ANTES DEL CREDITO AL SALARIO, donde ya contiene el efecto del subsidio acreditable, los resultados deberían ser similares en cada grupo de ingreso mensual, porque, presumiblemente, el factor del subsidio acreditable debería compensar el impuesto causado, ya que a mayor ingreso gravado, mayor porcentaje de subsidio acreditable, pero esa pretensión no se logra, ya que en todos los grupos el ISR es diferente. Por

esto, se puede decir que la aplicación del subsidio acreditable no nos da resultados equitativos y proporcionales.

Las diferencias del ISR en los ingresos bajos es mínima, pero conforme se incrementa la base del ISR, la diferencia hace lo mismo en forma considerable.

En lo que respecta al Crédito al Salario, la sola tabla parece, salvo que camina también a brincos, proporcional y equitativa, ya que a mayor ingreso le corresponde menor crédito al salario, pero si retomamos específicamente los siguientes casos:

	CASO F	CASO E	Diferencia
Ingreso gravado	\$ 7,380.00	\$ 7,400.00	\$ 10.00
ISR a retener	\$ 245.00	\$ 464.00	\$ 219.00

Vemos que el hecho de incrementar solo \$ 10.00 al sueldo, se le incrementa \$219.40 de ISR, resulta a todas vista, desproporcional e inequitativo. Esto lo origina la supresión del Crédito al Salario a partir de \$ 7,382.34 de ingresos agravados.

A lo anterior podemos agregar que lo mismo sucede cuando por diferencia del ingreso gravado afecta a la aplicación de la tabla del artículo 114 ocasionando un brinco en el nivel de esa tabla y obviamente el resultado ya no es igual, y muchas veces el trabajador preferiría no tener ese mínimo aumento, lo cual hace pagar más impuesto.

En resumen, podríamos decir, como respuesta a la pregunta planteada anteriormente que la aplicación de los artículos 113, 114 y 115 de la LISR nos dan resultados inequitativos y no proporcionales, en contra de lo que nos señala nuestra constitución.

## **EN CUANTO A LAS REFORMAS FISCALES**

La figura del Crédito al Salario (CAS) se ve sustituida por la del Subsidio al Empleo, sin que se pueda decir que la nueva figura incida de manera sustancial en la percepción de los trabajadores.

La mecánica, ante la eliminación del subsidio fiscal, si bien simplifica el procedimiento, no favorece al grueso de contribuyentes, por el contrario aquellos que lo aplicaban al cien por ciento se verán afectados con un incremento en su carga tributaria, ya que a un mismo monto de utilidad mensual en enero de 2007 y en enero de 2008 le va a corresponder una mayor carga en 2008.

Ante ello no pocos se preguntan, ¿hicieron los legisladores su trabajo de defensa a los trabajadores?, la figura de Subsidio al Empleo, ¿es el cumplimiento de la promesa de campaña de convertirse en el presidente del empleo? Las respuestas nos toca concluir las a cada uno en lo personal.

¿Por qué se emitió la nueva Ley del IETU?

La intención del gobierno federal es incrementar la recaudación para el ejercicio fiscal 2008. Crea para ello un impuesto que seguramente muchos contribuyentes impugnarán por considerarlo inconstitucional ya que es "otro" impuesto sobre la renta.

Finalmente podemos generalizar que el panorama fiscal para el ejercicio 2008 se enmarca en lo siguiente: los contribuyentes que pagan sus impuestos, pagaran un poco mas y aquellos que no pagaban por el régimen en el que se encontraban ahora si pagaran lo que conduce a mas recaudación.

## **BIBLIOGRAFIA:**

El nuevo derecho mexicano del trabajo.

Autor: Mario de la Cueva Ed. Porrúa

Revista: Nuevo Consultorio Fiscal (U.N.A.M.)

El ABC de los Sueldos y Salarios 2007.

Autor: L.C. Javier Martínez Gutiérrez

Ediciones Fiscales ISEF

Derecho Fiscal Mexicano

Autor: Narciso Sánchez Gómez Ed. Porrúa

El Nuevo Derecho del Trabajo

Autor: Néstor del Buen L Ed. Porrúa

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley del Impuesto Sobre la Renta

Ley Federal del Trabajo

Código Fiscal de la Federación

<http://www.conasami.com>