



**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE
SAN NICOLÁS DE HIDALGO**

**FACULTAD DE CONTADURÍA Y
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**TRATAMIENTO FISCAL DE LOS INGRESOS
POR SALARIOS**

TESIS

**PARA OBTENER EL GRADO DE
LICENCIADA EN CONTADURÍA**

**PRESENTA
MARÍA DEL SOCORRO VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ**

**ASESOR
CPC. MARLENE PINEDA PINEDA**

MORELIA, MICHOACÁN , NOVIEMBRE 2009



AGRADECIMIENTOS

Dedico con todo mi amor a dos personas de las cuales me siento orgullosa, porque gracias a su apoyo y comprensión he podido salir adelante en mis estudios y en todo lo que me propongo.

La primera de ellas eres tú Papá:

Que aunque ya no estés presente en este momento tan importante en mi vida se que estas orgulloso de mi, porque he seguido tus buenos consejos y principios que me dejaste.

La segunda de ellas eres tú mamá:

Que me has enseñado que las cosas no son fáciles en la vida y que cuando uno quiere triunfar se requiere de mucho sacrificio y entrega.

A mis hermanos Omar, Fernando y Juan Francisco que estuvieron presentes en todo momento apoyándome para la realización de este trabajo

A mi novio José Luis que con amor y comprensión ha sabido motivarme para lograr mis objetivos.

También agradezco la voluntad e interés de mi maestra Marlene Pineda Pineda y de mi amigo Luis Alberto que se preocuparon porque yo aprendiera y me interesara más por mi carrera.

A mis profesores que con gran esfuerzo y dedicación me enseñaron las herramientas básicas para ser mejor cada día y superarme como persona en el ámbito profesional.

A TODOS ELLOS MIL GRACIAS...

ANTECEDENTES HISTORICOS

En nuestro país el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el fundamento legal que establece el derecho al trabajo digno y socialmente útil, implanta las bases mínimas que regulan relaciones laborales como son: el salario, las horas de trabajo, días de descanso, la participación de los trabajadores en la utilidades, capacitaciones, entre otras, por qué no podemos concebir que el hombre pueda vivir sin trabajo ya que es fundamental para el desarrollo personal y económico en nuestra sociedad.

Así mismo el artículo 5° de la legislación antes mencionada, establece que a ninguna persona se le impedirá que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre y cuando sean lícitos.

En el año de 1896 en la Ciudad de Chicago fue en donde un grupo de personas unificaron sus criterios para exigir a los patrones, condiciones y horarios de trabajo justos ya que la situación en la que desempeñaban sus labores era tremendamente brutal. Ciertamente convocaron una gran cantidad de personas del sector obrero en pro de los ideales, ¡claro! Ello contrajo asesinatos, arrestos y una serie de violaciones a lo que hoy en día conocemos como violaciones a los derechos humanos de los manifestantes. Este episodio de la historia laboral es conocido como “Los Mártires de Chicago”.

Con esta rebelión laboral, años después se reconocieron algunos derechos en muchos de los países a nivel mundial. México no fue la excepción y adoptó muchos de los principios laborales establecidos en este episodio de la historia laboral.

Hoy en día nuestro País cuenta con una Ley que regula todo lo relacionado a las relaciones laborales (Ley Federal del Trabajo) en ella podemos encontrar los derechos y obligaciones que rigen a los trabajadores y patrones.

INTRODUCCIÓN

El empleo en el mundo, es por excelencia la fuente por la cual, cada familia obtiene los recursos económicos para satisfacer sus necesidades, que van desde las mas básicas hasta aquellas que dejan de serlo.

Por tanto es importante para cualquier nación del mundo, mantener una tasa de desempleo sumamente baja o en contrario, que la mayoría de las personas económicamente activas, tengan una fuente de ingresos, lo cual repercute en el consumo de bienes y servicios dentro del País mismo.

El Estado como impulsor del empleo se ve favorecido, al contar con un porcentaje bajo de desempleo, ya que como por todos es sabido, los salarios y demás prestaciones por mantener una relación de servicio personal subordinado, son afectas para el pago de los impuestos, lo cual representa un ingreso para el Estado mismo, así al contar con empleo, el índice delictivo tiende a bajar, lo cual favorece para consolidar la economía y como consecuencia atraerá a los inversionistas y con esto empleos mejores pagados.

Estimado lector, por tanto y para cualquier realidad laboral, el presente trabajo tiene como objetivo principal dar a conocer, tanto para empleadores como para trabajadores, los derechos y obligaciones que cada uno adquiere, al establecer una relación de tipo laboral.

Así mismo usted podrá encontrar los respectivos fundamentos legales de las percepciones de los diversos conceptos que en su momento pudieran considerarse dentro de la relación laboral. Además usted podrá observar la mecánica de los cálculos de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, así como observar el tratamiento fiscal, que para cada uno de los conceptos derivados de la relación laboral se le deba dar.

Por otra parte se dan a conocer otras alternativas legales, en las que en su caso podrá optar.

ANTECEDENTES HISTORICOS

INTRODUCCION

ABREVIATURAS

CAPITULO I. FUNDAMENTO JURIDICO DE LAS CONTRIBUCIONES

1.1.	Clasificación de las contribuciones	-----	11
1.1.1.	Impuestos	-----	11-12
1.1.2.	Aportaciones de seguridad social	-----	12
1.1.3.	Contribuciones de mejoras	-----	12
1.1.4.	Derechos	-----	13
1.1.5.	Accesorios	-----	13
1.1.6.	Elementos de las contribuciones	-----	14

**CAPITULO II. PERSONA FÍSICA, SALARIO, SALARIO MÍNIMO Y
DIFERENTES ZONAS**

2.1.	Definición de persona física	-----	15
2.2.	Salario	-----	15
2.3.	Salario mínimo	-----	16 -17

**CAPITULO III. INGRESO POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO
PERSONAL SUBORDINADO DE ACUERDO A LA LEY
FEDERAL DE TRABAJO**

3.1.	Salario	-----	18
3.2.	Gratificación anual (aguinaldo)	-----	19 -20
3.3.	Vacaciones y diferentes opciones de cálculo	-----	20 -22
3.4.	Prima Vacacional	-----	23
3.5.	Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU)	-----	24 -29
3.6	Horas extras	-----	30 -32
3.7	Prima dominical	-----	33
3.8	Días de descanso	-----	33 -34
3.9	Previsión social	-----	35
3.10	Premio de asistencia y puntualidad	-----	36
3.11	Indemnización	-----	37 -41
3.12	Prima de antigüedad	-----	42 -45
3.13	Terminación de la relación laboral	-----	46 -47

CAPITULO IV. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

4.1.	Asimilados a salarios	-----	48 - 49
4.2.	Tarifa de ISR para pago provisional	-----	50
4.3.	Subsidio para el empleo	-----	51 - 52
4.4.	Fórmula para el cálculo de pago provisional de ISR	-----	52
4.5.	De los ingresos exentos	-----	53
4.5.1	Horas extras	-----	53 - 54
4.5.2	Gratificación anual (aguinaldo)	-----	55
4.5.3	Prima vacacional	-----	56
4.5.4	Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU)	-----	57

4.5.5.	Prima dominical	-----	58
4.5.6.	Días de descanso	-----	59 -60
4.5.7.	Previsión social	-----	61 -63
4.5.8.	Indemnización y prima de antigüedad	-----	64 -65
4.5.9.	Terminación de la relación laboral	-----	66 -67
4.5.10	Premio de asistencia y puntualidad	-----	68 -69
4.6.	Tarifa de ISR para utilizar en la declaración anual	-----	70
4.7.	Fórmula para el cálculo del impuesto anual de ISR	-----	70

CAPITULO V. CASO PRÁCTICO DE SALARIOS

5.1.	Ejemplo práctico	-----	71 -87
5.2.	Retención opcional de ISR	-----	88 -96

CAPITULO VI. PLAZO PARA PRESENTAR RETENCION DE ISR, OBLIGACIONES Y DEDUCCIONES PERSONALES

6.1.	Plazo para presentar la retención de ISR	-----	97 -98
6.2.	De las obligaciones de los contribuyentes	-----	98 -99
6.3.	De las obligaciones de los patrones	-----	100 -102
6.4.	Deducciones personales	-----	102

CONCLUSIONES

GLOSARIO

BIBLIOGRAFIA

ABREVIATURAS

CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CFF	Código Fiscal de la Federación
CCT	Contrato Colectivo de Trabajo
CCN	Compilación de Criterios Normativos
DOF	Diario Oficial de la Federación
ISR	Impuesto Sobre la Renta
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
LFT	Ley Federal del Trabajo
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
RIT	Reglamento Interior de Trabajo
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
RISR	Reglamento de Impuesto Sobre la Renta

SHCP Secretaría de Hacienda y Crédito Público

SMG Salario Mínimo General

SAT Servicio de Administración Tributaria

VSMG Veces de Salario Mínimo General



CAPÍTULO I

FUNDAMENTO JURÍDICO DE LAS CONTRIBUCIONES.

Con fundamento en la fracción IV del artículo 31 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece 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”.

Con base en el texto constitucional transcrito, es posible identificar a los tributos como las aportaciones económicas que, de acuerdo con la ley, exige el Estado de manera proporcional y equitativa a los particulares para que se destinen a cubrir al gasto público.

Se entiende como particulares las personas físicas y morales, que están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas, según el artículo 1° del CFF.

1.1. Clasificación de las contribuciones

Las contribuciones son las aportaciones económicas impuestas por el Estado, independientemente del nombre que se les asigne, de acuerdo con el artículo 2° del CFF, se clasifican en: **Impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos.**

1.1.1. Impuestos

De conformidad con lo que dispone la fracción I del artículo 2 del CFF, señala que: “Los Impuestos son las contribuciones establecidas en la Ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma...”.

Por ejemplo: El Impuesto al Valor Agregado (IVA), El Impuesto Sobre la Renta (ISR), Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU), por mencionar algunos.



Los impuestos son los tributos más representativos, ya que se tratan como obligaciones a cargo de los particulares, de tal manera que la mayoría de las relaciones entre el fisco y los contribuyentes se vinculan con la determinación, liquidación, pago y posible impugnación de los ya citados impuestos.

1.1.2. Aportaciones de seguridad social

De conformidad con lo que dispone la fracción II del artículo 2 del CFF, señala que:

“Las 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 las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado”.

Estas contribuciones generalmente se refieren a cuotas obrero-patronales que tienen como fin cubrir los gastos necesarios para el otorgamiento de beneficios de seguridad social, como asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria, seguro de maternidad, indemnización, ahorro para el retiro, derechos de vivienda, entre otros.

1.1.3. Contribuciones de mejoras

De conformidad con lo que dispone la fracción III del artículo 2 del CFF, señala que:

“Las contribuciones de mejoras son las establecidas en ley a cargo de personas físicas y morales que se beneficien de manera directa por obras públicas”.

Estas contribuciones son aportaciones que hacen los particulares al Estado, para la realización de obras públicas, tales como carreteras, mercados, escuelas, alumbrado público, etc. Para el bienestar de ellos mismos.



1.1.4. Derechos

De conformidad con lo que dispone la fracción IV del artículo 2 del CFF, señala que:

“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”.

Con base en nuestro Código Fiscal también podemos concluir en su naturaleza tributaria, puesto que, como contraprestaciones, se trata de aportaciones de los particulares cuyo origen es la prestación de un servicio otorgado por el Estado en sus funciones de Derecho Público, o el uso o aprovechamientos de los bienes del dominio público de la Nación, que por citar algunos ejemplos podríamos mencionar entre otros, la cantidad entregada por realizar tramites como expedición de actas de nacimiento, actas de matrimonio, actas de defunción, etc.

1.1.5. Accesorios

De conformidad con lo que dispone el último párrafo del artículo 2 del CFF, señala que:

“Los recargos, las sanciones, los gastos de ejecución y la indemnización a que se refiere el séptimo párrafo del artículo 21 del Código Fiscal de la Federación son accesorios de las contribuciones y participan de la naturaleza de éstas...”.



1.1.6. Elementos de las contribuciones

Sujeto.- { **Activo:** El Estado a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) quien es el órgano facultado para la recaudación.
Pasivo: Personas Físicas y Morales (artículo 1 del CFF) que se encuentren en situación jurídica o de hecho que se les obliga al pago.

Objeto.- Situación de hecho por que se requiere a pagar dicho impuesto.

Base.- La determinación del importe por la cual se deba pagar el impuesto (ingresos - deducciones = a base).

Tasa, tabla o tarifa.- Es el porcentaje o tarifa que se debe aplicar sobre la base. La tasa se aplica a las personas morales y la tarifa a las personas físicas.

De acuerdo con el artículo 5 del Código Fiscal de la Federación señala que:

“Las disposiciones fiscales que establezcan cargas a los particulares, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas a los particulares las normas que se refieren al sujeto, objeto, base, tasa o tarifa”.

Las otras disposiciones fiscales se interpretaran aplicando cualquier método de interpretación jurídica. A falta de norma fiscal expresa, se aplicaran supletoriamente las disposiciones del derecho federal común cuando su aplicación no sea contraria a la naturaleza propia del derecho fiscal”



CAPÍTULO II

PERSONA FÍSICA, SALARIO, SALARIO MÍNIMO Y DIFERENTES ZONAS

2.1. Definición de persona física

Una persona física es un individuo de la especie humana de cualquier edad o sexo, con cualidades específicas, intelectuales y morales que lo hace ser diferente a los demás.

De acuerdo con el artículo 22 del Código Civil Federal entra bajo la protección de la Ley, desde que es concebido y pierde ese derecho al momento de su muerte.

La persona física cuando alcanza su mayoría de edad podrá realizar cualquier acto jurídico, siempre y cuando se encuentre en condiciones psicológicas para realizar dicho acto, según la ley de la materia, además tendrá la capacidad para contraer derechos y obligaciones.

2.2. Salario

El salario es la retribución económica que el patrón debe pagar al trabajador por la prestación de sus servicios en el desempeño de su trabajo. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión o de cualquier otra manera; asimismo, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

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



2.3. Salario mínimo

De acuerdo con el artículo 90 de la Ley Federal de Trabajo define al salario mínimo como: “Es la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

De acuerdo con el artículo 91 de la misma Ley que a la letra dice:

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

Nuestro país se encuentra dividido en 3 áreas geográficas con 3 distintos salarios mínimos vigentes a partir del 1 de enero de 2009, establecidos por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos mediante resolución pública en el Diario oficial de la Federación del 23 de diciembre de 2008.

La zona A.- Integrada por todos los municipios de los Estados de Baja California y Baja California sur, Nuevo León, Guerrero, Chihuahua, el Distrito Federal, Sonora, Reynosa, Tamaulipas. Y el salario mínimo corresponde a **\$54.80**

La zona B.- Lo integra Guadalajara Jalisco, Monterrey. Y el salario mínimo corresponde a **\$53.26**



La zona C.- Abarca a la mayor parte de los estados como son: Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luís Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas. Y el salario mínimo corresponde a **\$51.95**

De acuerdo al artículo 94 de la misma Ley que a la letra dice:

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



CAPÍTULO III

INGRESOS POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

3.1. Salario

De acuerdo con el artículo 82 de la Ley Federal de Trabajo define al salario como:

“La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”

El salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanal, quincenal o mensualmente.

De acuerdo con la Ley Federal de Trabajo en su artículo 84. “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, el cual debe de cubrir una jornada de trabajo de 8 horas diarias.

Este deberá pagarse en forma directa al trabajador ya sea en efectivo o bien, con depósito en cuenta bancaria, esta última siempre y cuando acuerde el patrón de que no se le cobrara comisión alguna al trabajador por el manejo de dicha cuenta.



3.2. Gratificación anual (aguinaldo)

El aguinaldo es una gratificación económica anual que deberá cubrir el patrón de manera obligatoria según la LFT a sus empleados. Este pago deberá ser monetario y de forma única.

De conformidad con el artículo 87 de la Ley Federal de Trabajo, se establece que se le deberá de entregar al trabajador antes del 20 de diciembre de cada año una cantidad por concepto de aguinaldo de por lo menos 15 días cuando haya laborado todo el año, cuando no haya laborado todo el año la cantidad a entregar será de manera proporcional conforme al tiempo que haya trabajado.

Ejemplo:

Caso 1.

Juan Pérez García, trabajo durante todo el año para la empresa “X”, su salario diario ordinario es de \$71.96.

Solución:

$71.96 \times 15 \text{ días} = 1,079.40$ cantidad corresponde a su aguinaldo por todo el año laborado.

Caso 2.

David Velázquez González, trabajo todo el mes enero hasta el último día de junio es decir, 6 meses, para la empresa “X”, con un salario diario ordinario de \$73.78

Se sumara todos los días a partir del 1 de enero hasta el 30 de junio quedando como resultado 181 días correspondientes a los 6 meses, ahora bien el aguinaldo se calculara por parte proporcional, debido a que no trabajo todo el año es decir:

$73.78 \times 15 \text{ días} = 1,106.70 / 365 \text{ días} = 3.03205 \times 181 \text{ días} = 548.80$ esta cantidad corresponde a su aguinaldo parte proporcional.



De conformidad con el artículo anteriormente expuesto

Cabe señalar que el salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no conocido como “integrado” que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la ley laboral.

3.3. Vacaciones y diferentes opciones de cálculo

Es un periodo de descanso anual que el trabajador adquiere, según LFT y que este se genera de manera progresiva a través de la antigüedad que va generando con un mismo patrón, con el paso de los años.

De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal de Trabajo 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, y 12 para el cuarto, después del cuarto año el período vacacional se incrementará en dos días por cada cinco de servicios, y aquí se presenta una diferencia de criterios, el primer criterio según la resolución de la Secretaría de Trabajo del 27 de julio de 1970 del departamento jurídico, oficio 9.000373, indica que el período vacacional deberá ser 14 días a partir del noveno año, y el segundo criterio que más favorece al trabajador se establece incluso por jurisprudencia que el período vacacional se incrementa a 14 días a partir del quinto año de acuerdo a lo siguiente:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Febrero de 1996

Tesis: 2ª./J.6/96

Página: 245



VACACIONES. REGLA PARA SU CÓMPUTO. De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho a disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de 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 período 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.**

Contradicción de tesis 25/95. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundos Tribunales Colegiados del Sexto y Octavos Circuitos. 10 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

Tesis de jurisprudencia 6/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión privada de diez de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los Ministros: Genaro David Góngora Pimentel, Mariano Azuela Guitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y Presidente Juan Díaz Romero.



Lo cual lleva al cálculo de vacaciones como se aprecia en los siguientes cuadros:

El primero como indica la resolución de la Secretaría de trabajo del 27 de julio de 1970 del departamento jurídico, oficio 9.000373:

Año	Días de vacaciones por año	Salario diario	Total por Vacaciones
1	6	100.00	600.00
2	8	100.00	800.00
3	10	100.00	1,000.00
4	12	100.00	1,200.00
5	12	100.00	1,200.00
6	12	100.00	1,200.00
7	12	100.00	1,200.00
8	12	100.00	1,200.00
9	14	100.00	1,400.00
10	14	100.00	1,400.00

El segundo criterio de acuerdo a la jurisprudencia mencionada:

Año	Días de vacaciones por año	Salario diario	Total por vacaciones
1	6	100.00	600.00
2	8	100.00	800.00
3	10	100.00	1,000.00
4	12	100.00	1,200.00
5	14	100.00	1,400.00
6	14	100.00	1,400.00
7	14	100.00	1,400.00
8	14	100.00	1,400.00
9	14	100.00	1,400.00
10	16	100.00	1,600.00

Estos ejemplos se basan en un supuesto de salario percibido de un trabajador “x” para hacerlo mas práctico y entendible. Las vacaciones deberán de concederse dentro de los 6 meses después de haber cumplido 1 año de servicio, 81 LFT, al menos 6 días continuos, 78 LFT.

Para los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año, 77 LFT.

Las vacaciones deberán de disfrutarse no de trabajarse, a menos que sea el fin de la relación laboral y se adeuden vacaciones, éstas serán pagadas, 79 LFT.



3.4. Prima vacacional

La prima vacacional es una cantidad adicional al pago del periodo de descanso anual a que tiene derecho el trabajador, que el patrón debe entregar y que se encuentra establecido en un porcentaje mínimo, calculado sobre dicho período.

De conformidad con el artículo 80 de la Ley Federal de Trabajo, Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Ejemplo:

Juan Pérez labora para la empresa “x” durante 1 año y 6 meses y deciden pagarle sus vacaciones correspondientes, su salario diario ordinario es de \$71.96.

Solución:

Salario diario ordinario	71.96
X días de vacaciones	6
	<hr/>
= total de vacaciones	431.76
X porcentaje de prima vacacional	25%
	<hr/>
= total prima vacacional	107.94



3.5. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU)

Es un derecho que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga a los trabajadores, para participar en las utilidades generadas por las empresas. Además la LFT establece la mecánica de reparto, así como el mínimo de días laborados durante el año, para hacerse acreedor a este concepto.

De acuerdo con el artículo 123 apartado A de la fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

“Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas”.

La Comisión Nacional que fijara el porcentaje de reparto estará integrada por representantes de los trabajadores, patrones y gobierno que estos a su vez realizaran un estudio a la economía del País principalmente y a otros factores productivos, que serán la base para fijar el porcentaje de reparto de utilidades para los trabajadores en las empresas. La tasa vigente de reparto de estas utilidades es del 10% conforme al artículo 1 de la cuarta Resolución emitida por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de diciembre de 1996.

De acuerdo a la resolución de la Secretaría de Trabajo y Previsión social, por la que se da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de LFT, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1996, a través de la cual se exceptúa de la obligación de repartir utilidades a las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no superior a \$300,000.00.



De acuerdo a los artículos 16 y 17 último párrafo, 132 y 138 tercer párrafo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que establecen la forma para que los contribuyentes determinen la renta gravable base del reparto de utilidades a los trabajadores.

El pago de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades deberá ser 60 días después de la fecha en que se está obligado a presentar la declaración del ISR del ejercicio, para personas morales en mayo y personas físicas en junio, 122 LFT.

Si el trabajador no recoge su utilidad correspondiente en un plazo de 6 meses, perderá el derecho a recibirla.

Empresas obligadas a repartir utilidades a sus trabajadores.

Son sujetos obligados a repartir utilidades, todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes y servicios de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo y, en general, todas las personas físicas o morales, que tengan trabajadores a su servicio, sean o no contribuyentes del impuesto sobre la renta.

Empresas exentas de repartir utilidades a sus trabajadores.

El artículo 126 de LFT establece las empresas e instituciones que están exceptuadas de la obligación de repartir utilidades a sus trabajadores.

Fracción I.- “Las empresas de nueva creación, durante el primer año de su funcionamiento”.

Fracción II.- “Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo durante los dos primeros años de funcionamiento”.



Fracción III.- “Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración”.

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

Fracción V.- “El IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, o de beneficencia, están exceptuadas de esta obligación”.

Trabajadores con derecho a participar en las utilidades.

- ✚ Trabajadores de planta.
- ✚ Trabajadores por obra o tiempo determinado.
- ✚ Extrabajadores de planta.
- ✚ Extrabajadores por obra o tiempo determinado.
- ✚ Trabajadores de confianza.

Personas excluidas del reparto de utilidades.

- ✚ Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas.
- ✚ Los trabajadores domésticos.
- ✚ Personas físicas que sean propietarias o copropietarias de una negociación.
- ✚ Profesionales, técnicos, Artesanos y otros que en forma independientemente prestan servicios a una empresa, siempre y cuando no exista una relación de trabajo subordinada con el patrón.
- ✚ Trabajadores eventuales cuando hayan laborado menos de 60 días durante el ejercicio fiscal.



Procedimiento para formular el proyecto de reparto de utilidades.

Para la elaboración del proyecto del reparto, se tomará en cuenta el monto de las utilidades a repartir, aumentado en su caso con las utilidades no cobradas del ejercicio anterior, así como el número de trabajadores con derecho a recibir esta prestación.

Renta gravable	200,000.00
10% relativo a participación de utilidades	20,000.00
Más utilidades no cobradas del ejercicio anterior	700.00
Total reparto entre los trabajadores	20,700.00

Procedimiento de reparto individual de utilidades.

Monto de la participación a los trabajadores	20,700.00
Número de trabajadores con derecho a participar	10

La utilidad repartible se divide en dos partes iguales: el 50% se reparte entre los trabajadores, de acuerdo con el número de días trabajados durante el año, el otro 50% se reparte en proporción al monto de los salarios devengados por los trabajadores durante el año.



1.- Reparto de utilidades por días trabajados.

a) El 50% de la utilidad total a repartirse se divide entre el total de días laborados por los trabajadores con derecho a participar (10,350.00/3,044días), y,

b) El resultado de esta división, utilidad por día trabajado (3.4001314), se multiplica por los días laborados individualmente, resultando así la participación por días trabajados:

$$\text{Juan Pérez García, } 350 \text{ días} \times 3.4001314 = 1,190.05$$

2.- Reparto de utilidades por salario percibido.

a) El restante 50% de la cantidad a repartir se divide entre la suma total de los salarios por cuota diaria percibida por los trabajadores con derecho a participar (10,350.00/301,530.00), y

b) El resultado de esta división, utilidad por peso ganado (0.0343249), se multiplica por el total del salario percibido individualmente por cada trabajador, resultando así la participación por salario devengado:

$$\text{Juan Pérez García, } 25,185.00 \times 0.0343249 = 864.47$$

3.- Suma de utilidades

Participación por días trabajados	1,190.05
Participación por salario devengado	864.47
Utilidad total	2,054.52



**Proyecto de reparto de utilidades de los trabajadores de la empresa "x"
por el ejercicio fiscal comprendido
Del 1º de enero al 31 de diciembre de 2008.**

Nombre del trabajador	Días trab.	Prop. Días	PTU Días	Salarios percibidos	Prop. salarios	PTU Salarios	Total PTU
Juan Pérez García	350	3.4001314	1,190.05	25,185.00	0.0343249	864.47	2,054.52
David Velázquez González	325	3.4001314	1,105.05	23,977.50	0.0343249	823.03	1,928.08
Juana M. López Olvera	340	3.4001314	1,156.04	34,500.00	0.0343249	1,184.21	2,340.25
Soledad Duran Fernández	357	3.4001314	1,213.85	31,895.25	0.0343249	1,094.80	2,308.65
Antonio Pérez N. (3)	365	3.4001314	1,241.05	44,091.00	0.0343249	1,513.42	2,754.47
Jesús Mota Nava (2)	365	3.4001314	1,241.05	36,742.50	0.0343249	1,261.18	2,502.23
Gerardo García Álvarez	300	3.4001314	1,020.03	31,912.50	0.0343249	1,095.39	2,115.42
Mónica Salgado Morales	286	3.4001314	972.44	34,431.00	0.0343249	1,181.86	2,154.30
Mario Santo Ortiz (1)	60	3.4001314	204.00	11,885.25	0.0343249	407.96	611.96
María Elena Becerra	296	3.4001314	1,006.44	26,910.00	0.0343249	923.68	1,930.12
TOTAL	3,044		10,350.00	301,530.00		10,350.00	20,700.00

(1) Trabajador eventual con derecho a reparto de utilidades por haber laborado el tiempo mínimo legal (60 días).

(2) Trabajador sindicalizado o de base con el salario más alto dentro de la empresa.

(3) Empleado de confianza que percibió un salario real de \$77,000.00 anuales, pero para efectos de reparto éste debe ajustarse a lo siguiente:

Trabajador sindicalizado con mayor salario **36,742.50**
Más un incremento de 20% sobre este salario **7,348.50**

Salario base máximo para efectos del reparto de
 Utilidades al empleado de confianza 44,091.00



3.6. Horas extras

Usualmente conocido bajo el concepto “horas extras”, el periodo extraordinario o jornada extraordinaria es toda aquella continuación de las labores después de haber concluido la jornada ordinaria diaria de trabajo. Es la prolongación de esta.

Para entender su contexto y las diferentes modalidades de su tratamiento, es necesario tener presente el concepto de jornada ordinaria de trabajo, el cual se establece en el Artículo 58 Ley Federal de Trabajo:

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

De acuerdo a la anterior definición, e independientemente de la duración de la jornada diaria de trabajo u horario que se haya pactado o contratado, la jornada de trabajo se inicia desde el momento en que el trabajador se presenta y esta dispuesto a laborar, y concluye cuando este termina sus labores o la prestación de sus servicios.

Este concepto es importante, ya que si la jornada diaria de trabajo que se pactó fue de, por ejemplo, seis horas diarias, el periodo que el trabajador laborase adicionalmente a dicho lapso es considerado como extraordinario.

De conformidad con el artículo 66 de LFT señala que:

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



De conformidad con el artículo 65 de LFT señala que:

“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”.

Sin embargo, mas clara es la regla señalada en la siguiente norma:

De conformidad con el artículo 67 de LFT señala que:

“Las horas de trabajo que se refiere el artículo 65 se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada”. “Las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento mas del salario que corresponda a las horas de la jornada”.

De conformidad con el artículo 68 de LFT señala que:

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

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

Como puede verse en el primer párrafo del artículo transcrito, la Ley Federal del Trabajo considera que los trabajadores no pueden ser obligados a laborar en una jornada diaria mayor a la permitida en la misma ley, lo que conlleva implícitamente, interpretando esta disposición en sentido contrario, que si están obligados a laborar en periodo extraordinario, siempre y cuando esta extensión de la jornada ordinaria se encuentre dentro de los máximos permitidos por la misma ley.



Es pertinente entonces recordar cuales son estos límites o máximos. Al efecto, nuestra ley dice que:

De conformidad con el artículo 60 de LFT señala que:

“Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende 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”.

De conformidad con el artículo 61 de LFT señala que:

“La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta”.

Es pertinente aclarar que el pago del periodo extraordinario debe hacerse con base en el salario diario que percibe el trabajador, y no en el integrado, ya que este último sólo se aplica en el cálculo y pago de las indemnizaciones establecidas en la ley.

Ejemplo:

Si en la semana “X” se trabaja 15 horas repartidas de la siguiente manera:

Lunes 3 horas	Miércoles 3 horas	viernes 2 horas
Martes 3 horas	Jueves 4 horas	

Suponiendo un salario diario ordinario de \$100.00, se pagará al trabajador en total de:

Salario diario ordinario $100.00/8$ horas = 12.50 valor por hora laborada

Semana “X” 9 horas

$$12.50 \times 9 = 112.50 \times 2 = 225.00$$

Semana “X” 6 horas

$$12.50 \times 6 = 75.00 \times 3 = 225.00$$

Resultado por haber trabajado 15 horas en la semana “X” de 450.00



3.7. Prima dominical

Es una remuneración adicional al salario diario que percibe el trabajador por haber laborado en día domingo.

De conformidad con el artículo 71 de LFT señala que:

“En los reglamentos de esta Ley se procurara que el día de descanso semanal sea el domingo.

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

Por ejemplo si el día domingo de la semana se labora, suponiendo un salario ordinario de \$100.00 al día, se pagará al trabajador en total de \$125.00

3.8. Días de descanso

Los días de descanso tienen como finalidad proteger la salud de los trabajadores, favorecer la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales, el hombre requiere descansar por razones de vitalidad, fisiológicas, sociales y culturales.

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro, se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo, de conformidad con los artículos 69 y 71 de la LFT.



Días de descanso obligatorio

Vigencia a partir del año 2007, según publicación en el Diario Oficial de la Federación el 17 de enero del 2006.

Artículo 74 LFT.

Fecha	Celebración	Cambia a...	A partir del Año 2009 será...
1º de enero	1er día del año	NO CAMBIA	1º de enero
5 de febrero	Aniversario de la Constitución	Primer lunes de febrero	2 de febrero
21 de marzo	Natalicio de Don Benito Juárez	Tercer Lunes de marzo	16 de marzo
1º de mayo	Día del Trabajo	NO CAMBIA	1º de mayo
16 de septiembre	Aniversario de la Independencia de México	NO CAMBIA	16 de septiembre
20 de noviembre	Aniversario de la Revolución Mexicana	Tercer lunes de noviembre	16 de noviembre
1º de diciembre de c/6años	Transmisión del Poder Ejecutivo Federal	NO CAMBIA	
25 de diciembre	Navidad	NO CAMBIA	25 de diciembre

Los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios en días de descanso obligatorio. Si no llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación. Lo anterior contenido en el artículo 75 de la LFT, da pie a la posibilidad de llegar a un acuerdo con los trabajadores para intercambiar días, por ejemplo laborar el 1º de mayo en sustitución del jueves de semana santa, sin embargo, la recomendación es que este tipo de convenios se presenten ante la Junta de Conciliación para darles mayor solidez y certeza para así evitar controversias futuras.

Los trabajadores que presten sus servicios en los días de descanso obligatorio, tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado, lo que comúnmente se conoce como triple, en concordancia con el artículo 73 de la LFT.

Ejemplo:

Si el día de descanso obligatorio es lunes y se labora este día, suponiendo un salario diario ordinario de \$100.00, se pagará al trabajador en total de \$300.00



3.9. Previsión social

Para efectos de la Ley de ISR en su artículo 8°, se consideran, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

Por lo anteriormente comprendido se entiende por Previsión Social, los gastos que hace la empresa para beneficio de sus trabajadores y que en la práctica es muy común observar este concepto como son; despensa, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, vales de gasolina, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, cursos de capacitación, por mencionar algunos.

Características de Previsión Social

- ✚ Se otorgan como complemento al salario.
- ✚ Se busca satisfacer en forma equitativa las necesidades de los empleados, por ello se dan en forma general.
- ✚ Proporcionan seguridad a los empleados.
- ✚ Buscan el desarrollo integral del individuo.
- ✚ Buscan fomentar el espíritu colectivo.
- ✚ Permiten regular la relación capital-trabajo.
- ✚ Buscan satisfactores no económicos, sino de índole personal o familiar, como son actividades culturales, recreativas, deportivas y educativas.



3.10. Premio de asistencia y puntualidad

Uno de los principales problemas de las empresas para cumplir con sus planes de productividad es la inasistencia y la impuntualidad de los trabajadores. Por esta razón, se crearon estímulos o premios para que el personal no falte o llegue tarde a sus labores.

Además recordaremos que uno de los motivos de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, es que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un período de 30 días sin permiso o sin causa justificada (artículo 47-X LFT).

Es común, y es válido, que estos estímulos sólo sean para el personal sindicalizado o de áreas operacionales. Naturalmente, pueden existir los dos o sólo un estímulo.

En términos generales, las condiciones para otorgarse se estipulan en el CCT o en el RIT de las empresas.

Puede acordarse por ejemplo, que el premio de puntualidad se pagará al trabajador que no tenga un solo retardo en la semana (puntualidad perfecta). Se puede considerar que si el trabajador llega dentro de la tolerancia (de 10 ó 20 minutos) que la empresa concede para casos de emergencia, entonces tendrá retardo y perderá el premio de puntualidad.

De la misma forma se puede acordar que el premio por asistencia se pagará a quien no tenga ni una falta (justificada y/o injustificada) (asistencia perfecta) en el mes anterior y se pagará en la primera semana del mes. Adicionalmente, se puede acordar que en el mes de diciembre (o en agosto, o en semana santa) se pagará un día por cada mes en que haya obtenido el premio por asistencia. Se puede considerar que si el trabajador tiene un retardo en el mes en los términos del párrafo anterior, pierde el premio por asistencia del mes.



3.11. Indemnización

Es la cantidad líquida que el patrón deberá entregar al trabajador por rescindir (despido) de manera injustificada la relación laboral de acuerdo a la LFT.

Para entender mejor el concepto “Despido injustificado” analizaremos primero las causales justificadas de rescisión o despido de acuerdo con lo estipulado en LFT:

Artículo 46

“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 trabajo, sin responsabilidad para el patrón de acuerdo al artículo 47 LFT

- 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 carezcan. Esta causa de rescisión deberá de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;



- III. 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 desempeñe el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación 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 como que 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 en el lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o causa justificada;



- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate de 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, droga, enervante, salvo que, en este último caso, exista preinscripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la preinscripción suscrita por el medico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena en 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

Una vez analizadas las causales por las cuales puede ser efectivo el patrón de rescindir de los servicios del trabajador sin responsabilidad, podemos entender que al no apegarse a ninguna de las fracciones antes mencionadas, la rescisión obviamente será injustificada y por lo tanto estará obligado a indemnizar al trabajador.

De conformidad con el artículo 48 de la LFT.

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

“Si el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de 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 cumple el laudo”.



De conformidad con el artículo 50 LFT.

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo, fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad 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 servicio prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refiere 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.

Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador de acuerdo al artículo 51 de la LFT.

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;



- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y,
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.



3.12. Prima de antigüedad

Es la cantidad en dinero que el patrón pagará al trabajador cuando se separe voluntariamente de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, y que además, el trabajador deberá de haber prestado sus servicios durante quince años por lo menos en el mismo trabajo.

Normas para el cálculo de la prima de antigüedad

De acuerdo con el artículo 162 de la LFT.

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

Días de salario por año laborado

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486, es decir la cantidad que se tome como base para el pago nunca será 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;
- III. 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;



- IV. 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;
- V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501, es decir, a viuda, viudo e hijos, ascendientes, concubina o concubinario, dependientes económicos. A falta de las personas mencionadas se otorgará dicha prima al IMSS.
- VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.



A continuación se muestra los criterios que marca La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en que se puede hacer acreedor el trabajador a que le pague el patrón dicha prima de antigüedad.

Prima de Antigüedad. Cuando no es exigible los 15 años de servicio del trabajador.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: 151-156. Quinta parte

Página: 171

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser por lo menos 15, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad; pero tal requisito no es exigible en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.

Esta Cuarta Sala, al resolver los amparos directos 1388/73, 5384/74, 607/75, 2216/75, y 887/76, sostuvo el criterio unánime que determinó la tesis jurisprudencial que con el número 2 aparece publicada en la página 6, Cuarta Sala, del informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su presidente en el año de mil novecientos setenta y seis.



Prima de antigüedad pago proporcional al último año de servicios

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 151-156 Quinta Parte

Página: 184

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA. EN CASOS DE SERVICIOS INFERIORES A UN AÑO. Como la Ley Federal de Trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de 12 días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar sus labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

Volúmenes 151-156, pág. 74. Amparo directo 433/75. Ayotla Textil, S.A. 9 de junio de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Caracho Álvarez. Volúmenes 91-96, pág. 64. Amparo directo 6504/75 Ferrocarriles Nacionales de México 2 de julio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Caracho Álvarez. Volúmenes 97-102, pág. 43. Amparo directo 5381/76. Apolinar Cruz George. 2 de marzo de 1977. 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Volúmenes 109-114, pág. 41, Amparo directo 5473/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 11 de abril de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Volumen 109-114, pág. 41. Amparo directo 36/78. Fausto Muñoz Michel. 11 de abril de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.



3.13. Terminación de la relación laboral

Es el pago que se le otorga al trabajador por la terminación de la relación laboral entre las partes, es decir “patrón-trabajador” en este deberá ir estipulado la parte de vacaciones que no fueron otorgadas así como la parte proporcional de la prima vacacional, además, deberá incluir la parte proporcional de gratificación anual y su prima de antigüedad si fuera el caso. Junto con ello el salario ordinario correspondiente al mes o bien a la quincena o semana en que fue despedido el trabajador.

Causas de terminación de las relaciones de trabajo

De acuerdo con el artículo 53 de la LFT. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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



Artículo 434 LFT.

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la exploración;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Terminación de la obra determinada o inversión del capital determinado en minas; y
- V. Concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de las empresas o la relación definitiva de sus trabajos.



CAPÍTULO IV

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

4.1. Asimilados a salarios

El artículo 110 de la ley del ISR plantea ingresos que pueden percibir las personas físicas sin ser salarios, se les llama asimilados a salarios, sin embargo no tienen el elemento principal de subordinación, si tuvieran este elemento aunque se les llamara asimilados a salarios, serían salarios con todos los derechos para el trabajador y obligaciones para el patrón.

Se presentan los conceptos de asimilables a salarios:

- I. Ingresos percibidos por funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, y miembros de las fuerzas armadas.
- II. Los rendimientos y anticipos, de miembros de sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos de miembros de sociedades y asociaciones civiles.
- III. Honorarios a miembros de consejo, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.
- IV. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por los conceptos de un servicio personal independiente.



Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas mencionadas en los dos párrafos anteriores deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos de un servicio personal independiente.

- 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 asimilados a salarios.

- VI. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por 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 asimilados a salarios.

- 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 del 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.
Para los efectos del párrafo anterior, el ingreso acumulable será la diferencia que exista entre el valor de mercado que tengan las acciones o títulos valor sujetos a la opción, al momento en el que el contribuyente ejerza la misma y el precio establecido al otorgarse la opción, artículo 110-A LISR



4.2. Tarifa de ISR para pago provisional

De conformidad con el artículo 113 de la Ley de ISR

Quienes hagan pagos por concepto de ingresos por salario y asimilados a salarios 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.

La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, la siguiente:

Tarifa artículo 113 de ISR mensual a utilizar en 2009.

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento Para aplicar se sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	1.92
496.08	4,210.41	9.52	6.40
4,210.42	7,339.42	247.23	10.88
7,339.43	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

Para el año de 2008, se deroga el artículo 114 de la LISR, contenía una tabla que subsidiaba al ISR de la tarifa del artículo 113, a partir de 2008, la tarifa contiene el subsidio mencionado de manera integrada.



4.3. Subsidio para el empleo

Se elimina el crédito al salario a partir del año 2008, y en “sustitución” aparece el subsidio para el empleo contenido en el Artículo Octavo del Diario Oficial de la Federación del 1º de octubre de 2007.

El subsidio para el empleo se disminuye al impuesto mensual que surge de la tarifa del artículo 113 de la Ley de ISR, excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación.

En caso que se determine una cantidad positiva será el impuesto a retener, en caso que se determine una cantidad negativa será la cantidad que se entregará en efectivo al trabajador por parte del empleador, este último lo podrá acreditar contra ISR a su cargo y contra las retenciones de ISR.

Se utilizará la tabla de subsidio para el empleo mensual que se presenta a continuación:

Tabla de subsidio mensual para el empleo a utilizar en 2009

Publicada en el DOF 01/10/07

De ingresos de \$	Hasta ingresos de \$	Cantidad de subsidio para el empleo mensual \$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	en adelante	0.00



En los casos en que los empleadores realicen pagos por salarios, que comprendan períodos menores a un mes, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a cada pago, dividirán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla, entre 30.4. El resultado así obtenido se multiplicará por el número de días al que corresponda el período de pago para determinar el monto del subsidio para el empleo que le corresponde al trabajador por dichos pagos.

4.4 Fórmula para el Cálculo de Pago Provisional de ISR

Ingresos por salario
(+) Otras prestaciones
= Total Ingresos
(-) Ingresos exentos
= Ingresos gravados
(-) Límite inferior artículo 113 LISR
= Excedente del límite inferior
(X) Porcentaje aplicar sobre excedente
= Impuesto marginal
(+) Cuota fija
= Impuesto
Aplicación de la tabla del subsidio para el empleo
(-) Subsidio para el empleo
= ISR a pagar o (subsidio para el empleo)



4.5. De los Ingresos Exentos

De conformidad con el artículo 109 LISR.

No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

4.5.1. Horas extras

Trabajadores con un salario mínimo

- La Ley de ISR considera en la fracción I que las horas extras de salario mínimo que no excedan los límites de la Ley Federal de Trabajo deben ser consideradas exentas en su totalidad.

Ejemplo:

El trabajador “x” labora 13 horas extras a la semana, repartidas de la siguiente manera:

Lunes	3 horas	Miércoles	3 horas	Viernes	2 horas
Martes	3 horas	Jueves	2 horas		

Con un salario diario ordinario de \$51.95, supongamos que el trabajador pertenece al área geográfica zona “c”, la parte exenta por concepto de horas extras se calcula de la siguiente manera:

Salario diario ordinario 51.95/8 horas= 6.49 valor por hora laborada

Semana “X” 9 horas	Gravado	Exento
$6.49 \times 9 = 58.41$ $\times 2 = 116.82 =$	0.00	116.82

Semana “X” 4 horas

$6.49 \times 4 = 25.96$ $\times 3 = 77.88 =$	77.88	0.00
--	-------	------

La cantidad de \$ 77.88 es gravada debido a que excede de las 9 horas extras a la semana, limite establecido en la LFT art. 67.



Trabajadores con más de un salario mínimo

- El 50% de las remuneraciones por concepto extraordinario , 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.

Ejemplo:

El trabajador “x” labora 15 horas extras a la semana, repartidas de la siguiente manera:

Lunes	3 horas	Miércoles	3 horas	Viernes	2 horas
Martes	3 horas	Jueves	4 horas		

Con un salario diario ordinario de \$200.00, supongamos que el trabajador pertenece al área geográfica zona “c”, la parte exenta por concepto de horas extras se calcula de la siguiente manera:

Salario diario ordinario 200.00/8 horas= 25.00 valor por hora laborada

Semana “X” 9 horas	Gravado	5 SMG \$51.95	Exento
$25.00 \times 9 = 225.00$	$225.00 \times 2 = 450.00$	$450.00 \times 50\% = 225.00$	225.00

Parte exenta de acuerdo con el artículo 109 fracción I de la LISR,

La cantidad de \$ 225.00 se toma en su totalidad como parte exenta debido a que no excede a 5 veces del SMG del área geográfica.

Semana “X” 6 horas

$25.00 \times 6 = 150.00$ $150.00 \times 3 =$ **\$450.00** esta cantidad es gravada debido a que excede de las 9 horas extras a la semana, limite establecido en la LFT art. 67.



4.5.2. Gratificación anual (aguinaldo).

- 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;

Ejemplo:

El trabajador “x” percibe un salario diario ordinario de \$200.00. El aguinaldo parte exenta se calcula de la siguiente manera:

Solución:

$200.00 \times 15 \text{ días} = \$ 3,000.00$ cantidad corresponde a su aguinaldo por todo el año laborado.

Parte exenta de acuerdo con el artículo 109 fracción XI de la LISR, 30 días de salario mínimo, supongamos que el trabajador pertenece al área geográfica zona “c”

$30 \text{ días} \times 51.95 \text{ SMG} = \mathbf{\$1,558.50}$ aguinaldo parte exenta

$=3,000.00 - 1,558.50 = \mathbf{\$1,441.50}$ aguinaldo parte gravada

Suma Total: **\$3,000.00**



4.5.3. Prima vacacional.

- Las primas vacacionales que otorguen los patronos durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general estarán exentos hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador;

Ejemplo:

El trabajador “x” percibe un salario diario ordinario de \$200.00. En el supuesto de que este tenga un año de antigüedad y se le otorgue el mínimo señalado en LFT. La prima vacacional parte exenta se calcula de la siguiente manera:

Solución:

Salario diario ordinario	200.00
X días de vacaciones	6

= total de vacaciones	1,200.00
X porcentaje de prima vacacional	25%

= total prima vacacional	300.00

Parte exenta de acuerdo con el artículo 109 fracción XI de la LISR, 15 días de salario mínimo, supongamos que el trabajador pertenece al área geográfica zona “c”

15 días x 51.95 SMG = **\$779.25** prima vacacional parte exenta

Ahora bien, considerando que los \$300.00 correspondientes a la prima vacacional no excede de los 15 veces del SMG, se tomara como parte exenta en su totalidad.

Si por ejemplo que en lugar de \$300.00 fuera de \$900.00 por concepto de prima vacacional se sacara la diferencia, es decir, 900.00 - 779.25 = \$120.75 esta cantidad sería la parte gravada y los \$779.25 la parte exenta.



4.5.4 Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU).

- 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.

Ejemplo:

El trabajador “x” recibe una cantidad de \$1,000.00 por concepto de PTU, la parte exenta se calcula de la siguiente manera:

Parte exenta de acuerdo con el artículo 109 fracción XI de la LISR, 15 días de salario mínimo, supongamos que el trabajador pertenece al área geográfica zona “c”

Solución:

15 días x 51.95 SMG = **\$779.25** PTU parte exenta

= 1000.00 - 779.25 = **\$220.75** PTU parte gravada

Suma Total:
\$1,000.00



4.5.5. Prima dominical

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

Ejemplo:

Si el día domingo de la semana labora el trabajador “x”, con salario diario ordinario de \$200.00, supongamos que pertenece al área geográfica zona “c”, la parte exenta por concepto de prima dominical se calcula de la siguiente manera:

Solución:

Salario diario ordinario	200.00
Prima dominical	25%
Total prima	\$ 50.00

Parte exenta de acuerdo al artículo 109 fracción XI de la LISR.

51.95 SMG, exención por domingo laborado.

Como se puede observar la cantidad de \$50.00 por concepto de prima dominical no excede de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador, lo cual esta cantidad quedara exenta en su totalidad.



4.5.6. Días de descanso

Trabajadores con un salario mínimo

- La Ley de ISR en su artículo 109 fracción I considera que la prestación de servicios que realice el trabajador de un salario mínimo en los días de descanso sin disfrutar otro en sustitución, que no excedan los límites de la Ley Federal de Trabajo deben ser consideradas exentas en su totalidad.

Ejemplo:

El trabajador “x” labora el día viernes, que habitualmente es su día de descanso y que en sustitución no goza de este, ningún otro día de la semana. Con un salario diario ordinario de \$51.95 supongamos que el trabajador pertenece al área geográfica zona “c”.

La parte exenta por concepto de día de descanso se calcula de la siguiente manera:

Solución:

Salario diario ordinario	51.95
X 2 veces de salario ordinario artículo 73 de la LFT.	2
	<hr/>
Cantidad total por día de descanso	103.90
Más el salario ordinario	51.95
	<hr/>
Total	\$155.85

La cantidad de \$155.85 queda exenta en su totalidad debido a que no excede al límite establecido en el artículo 73 LFT.



Trabajadores con más de un salario mínimo

- 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 servicio.

Ejemplo:

El trabajador “x” labora el día miércoles, que habitualmente es su día de descanso y que en sustitución no goza de este, ningún otro día de la semana. Con un salario ordinario de \$200.00 supongamos que el trabajador pertenece al área geográfica zona “c”, la parte exenta por concepto de día de descanso se calcula de la siguiente manera:

Solución:

Salario ordinario	200.00
X 2 veces de salario ordinario artículo 73 de la LFT.	2

Cantidad total por día de descanso	\$ 400.00
---	------------------

50%	SALARIO POR DÍA DE DESCANSO	GRAVADO	EXENTO 5 VSMG
	200.00	200.00	
50%	200.00		200.00
Total	400.00	200.00	200.00

De acuerdo con LISR, el 50% de la percepción por concepto de día de descanso laborado sin otro en sustitución estarán exentos, siempre que la cantidad resultante no rebase 5 VSMG. En nuestro ejemplo, el 50% equivale a \$200.00, atarán exentos en su totalidad, debido a que no excede el límite establecido en dicha Ley, los otros \$200.00 restantes, más el salario ordinario estarán sujetos al pago de ISR. Por lo tanto la cantidad de \$400.00 queda como parte gravada para efectos de ISR y los \$200.00 quedaran exento de pago de dicho impuesto.



4.5.7. Previsión social

- La exención aplicable a los ingresos por previsión social se limitara cuando la suma de los ingresos por la prestación de un servicio subordinado y el monto de la exención exceda a 7 SMG elevado al año; cuando esta suma exceda de la cantidad citada, se considerará como ingreso exento 1 SMG elevado al año. En ningún caso la suma de los ingresos por salarios por la prestación de un servicio subordinado y la exención deberá ser inferior a 7 veces del SMG del área geográfica elevado al año.

Ejemplo:

Los trabajadores “1, 2, 3 y 4” del área geográfica zona “c”, perciben ingresos por concepto de la prestación de un servicio personal subordinado y por previsión social en el ejercicio 2008, según la tabla. Entre estos conceptos destacan, cursos de capacitación, becas educacionales, ayuda para el transporte y despensa. Que de acuerdo al artículo 109 último párrafo de la LISR, no gozan de la exención directa que prevé a otros conceptos, como: jubilaciones, pensiones, etc.

La parte exenta por concepto de previsión social se calcula de la siguiente manera:

CONCEPTO	TRAB. 1	TRAB. 2	TRAB. 3	TRAB. 4
1 SMG elevado al año	\$18,961.75	\$18,961.75	\$18,961.75	\$18,961.75
7 SMG elevado al año	\$132,732.25	\$132,732.25	\$132,732.25	\$132,732.25
Ingresos por serv. sub.	\$80,000.00	\$90,000.00	\$80,000.00	\$140,000.00
Ingresos por prev. social.	\$30,000.00	\$40,000.00	\$55,000.00	\$60,000.00
Total Ingresos	\$110,000.00	\$130,000.00	\$135,000.00	\$200,000.00
Prev. Social exenta.	\$30,000.00	\$40,000.00	\$33,770.50	\$18,961.75
Prev. Social gravada.	\$0.00	\$0.00	\$21,229.50	\$41,038.25



Para el caso de cálculos mensuales, quincenales o semanales, tendremos que elevar, los salarios mínimos generales del área del trabajador al periodo por el que se calcula el monto de la exención.

Para nuestro caso daremos un ejemplo de cálculo mensual que para estos efectos elevaremos el SMG a 30.40 días, que nos representa el número de días promedio de un mes al año.

CONCEPTO	TRAB. 1	TRAB. 2	TRAB. 3	TRAB. 4
1 SMG elevado al mes	\$1,579.28	\$1,579.28	\$1,579.28	\$1,579.28
7 SMG elevado al mes	\$11,054.96	\$11,054.96	\$11,054.96	\$11,054.96
Ingresos por serv. sub.	\$6,663.01	\$7,495.89	\$6,663.01	\$11,660.27
Ingresos por prev. social.	\$2,498.63	\$3,331.51	\$4,580.82	\$4,997.26
Total Ingresos	\$9,161.64	\$10,827.40	\$11,243.84	\$16,657.53
Prev. Social exenta.	\$2,498.63	\$3,331.51	\$2,812.67	\$1,579.28
Prev. Social gravada.	\$0.00	\$0.00	\$1,768.15	\$3,417.98

Para el caso del trabajador 1 y 2, Se aprecia que la suma de los ingresos obtenidos por la prestación de servicios personales subordinados y los ingresos por previsión social no excede a los 7 SMG elevados al periodo por el que calcula el monto de la exención, por tanto el total de estos es exento del ISR.

Para el caso del trabajador 3, se puede apreciar que la suma de los ingresos obtenidos por la prestación de servicios personales subordinados y los ingresos por previsión social exceden al los 7 SMG elevados al periodo, que de acuerdo con LISR estos no deben exceder de los 7 SMG elevados al periodo por el que se calcula su exención.



Ahora bien debido a que exceden se tomara 1 SMG elevado al periodo del que se trate, y al sumar los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención, nos damos cuenta que no excede los 7 SMG elevados al periodo, por lo tanto se sacara la diferencia y el resultado será la parte exenta de previsión social, debido a que la ley nos dice que en ningún caso esta suma deberá ser inferior a los 7 SMG del área geográfica elevado al periodo del que se trate.

Y la parte gravada nos resulta de la diferencia de previsión social menos la previsión social parte exenta.

Para el caso del trabajador 4, el monto de la exención, se limita a 1 SMG elevado al periodo por el que se calcula la exención, debido a que simplemente el salario por servicios subordinados, excede a los 7SMG elevados al periodo por el que se calcula.



- Estarán exentas hasta por el equivalente a 90 veces de SMG del área geográfica del trabajador por cada año de servicio.

La fracción del último año de prestación de servicios que sea más de 6 meses se considera 1 año completo.

Ejemplo:

El trabajador "X" comenzó a laborar en la empresa "La Desilusión, S.A. de C.V. El día 01 de enero del 2002, y lo despiden injustificadamente el día 30 de junio del 2009. Con un salario diario ordinario de \$400.00.

Solución:

Para efectos de indemnización se considera el salario integrado de acuerdo con el artículo 84 de LFT.

Supongamos que al momento de que el trabajador fue despedido recibe la parte proporcional por concepto de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional. Lo cual esto nos servirá para integrar el salario diario de la siguiente manera.

CONCEPTO	SALARIO DIARIO ORDINARIO	DÍAS	% DE PRIMA VACACIONAL	TOTAL	DÍAS DEL AÑO	PROPORCIÓN DIARIA	SUMA DE DÍAS DE ENE-JUN 09	TOTAL PROPORCIÓN
Aguinaldo	\$400.00	15		\$6,000.00	365	\$16.44	181	\$2,975.34
Vacaciones	\$400.00	12		\$4,800.00	365	\$13.15	181	\$2,380.27
Prima vac.	\$400.00	0	25	\$1,200.00	365	\$3.29	181	\$595.07

Integración del Salario Diario			Prop. Diaria
Salario diario ordinario			\$400.00
Proporción de aguinaldo			\$16.44
Proporción de Prima vacacional			\$3.29
Total salario integrado			\$419.73

Para determinar el factor de integración del salario diario. Se calcula mediante una regla de tres.

salario ord.	\$400.00	:	100%	
suma de las prop.	\$19.73	X		
es decir :	\$19.73	x	100	\$1,973.00
	\$1,973.00	÷	400	4.9325

valor de "x"

una vez que conocemos el valor de "x" lo dividimos entre 100

Es decir :	4.9325	÷	100	0.049325
Al resultado le sumamos la unidad				1
Factor de salario diario integrado				1.049325



TRATAMIENTO FISCAL DE LOS INGRESOS POR SALARIOS



Una vez determinado el salario integrado procede el cálculo de indemnización y de prima de antigüedad como se muestra en la siguiente tabla:

TRABAJADOR "X"					
Salario mínimo de la zona "c"	\$51.95	Doble salario mínimo de la zona "c"		\$103.90	
Salario ordinario	\$400.00	Fecha inicial		01-Ene-02	
Factor de integración	1.049325	Fecha final		30-Jun-09	
Salario diario integrado	\$419.73	Salario ordinario mensual		\$12,000.00	
Antigüedad:					
Años	7				
Meses	6				
Días último año para prima de antigüedad					
Número de mes	Número consecutivo del mes	Mes que le corresponde	Año	Días en cada mes	
1	1	1	2009	31	
2	2	2	2009	28	
3	3	3	2009	31	
4	4	4	2009	30	
5	5	5	2009	31	
6	6	6	2009	30	
7	7				
8	8				
9	9				
10	10				
11	11				
12	12				
Suma días del último año				181	
Entre:					
Días del año				365	
Resulta:					
Proporción para prima de antigüedad				49.59%	
CONCEPTO	DÍAS	AÑOS A CONSIDERAR	TOTAL DÍAS	SALARIO A CONSIDERAR	TOTAL
3 meses de indemnización	* 90		90	\$419.73	\$37,775.70
20 días por año indemnización	*1 20	7	140	\$419.73	\$58,762.20
12 días por año prima de antigüedad	*2 12	7.4959	89.95	\$103.90	\$9,345.89
					\$105,883.79
Parte exenta					
90 veces SMG	*3 90	8	720	\$51.95	\$37,404.00
Monto gravado					\$68,479.79
* De acuerdo al artículo 89 LFT considera salario mensual entre 30 días, 90 días se consideran 3 meses.					
*1 Se consideran años completos de conformidad con el artículo 50 LFT. Salario integrado artículo 89 LFT.					
*2 Se considera el último año proporcional de acuerdo a resolución de tribunal. Máximo doble SMG artículo 162 LFT.					
*3 La parte proporcional del último año de servicios más de 6 meses se considera un año completo artículo 109 fracc. X LISR.					



4.5.9. Terminación de la relación laboral.

- La terminación de una relación laboral se da en los supuestos que se mencionan a continuación:

Renuncia voluntaria del trabajador Menos de 15 años de antigüedad

Aguinaldo	87 LFT
Vacaciones	76 LFT
Prima vacacional	80 LFT

Renuncia voluntaria del trabajador 15 años o más de antigüedad

Aguinaldo	87 LFT
Vacaciones	76 LFT
Prima vacacional	80 LFT
Prima de antigüedad	162, 485, 486 LFT

Rescisión justificada por el patrón

Aguinaldo	87 LFT
Vacaciones	76 LFT
Prima vacacional	80 LFT
Prima de antigüedad	162, 485, 486 LFT



**Rescisión injustificada por el patrón
Tiempo indeterminado**

Indemnización 3 meses	48 LFT, 123 XXII CPEUM
Indemnización 20 días por año	50 II LFT
Prima de antigüedad	162, 485, 486 LFT
Aguinaldo	87 LFT
Vacaciones	76 LFT
Prima vacacional	80 LFT

**Rescisión injustificada por el patrón
relación de trabajo determinado**

Indemnización 3 meses	48 LFT, 123 XXII CPEUM
Indemnización 6 meses por el 1er. año, 20 días por año subsecuente, en caso de antigüedad menor a 1 año el 50% de los salarios de los servicios prestados.	50 I LFT
Aguinaldo	87 LFT
Vacaciones	76 LFT
Prima vacacional	80 LFT

Excepto por la rescisión injustificada por el patrón relación de trabajo indeterminada, los demás casos se entiende que son trabajadores de planta.

A hora bien, la parte exenta para efectos del artículo 109 LISR, por los conceptos de terminación de relación laboral ya se explico con anterioridad.



4.5.10. Premio de asistencia y puntualidad

Existen algunos criterios que consideran los premios de puntualidad y asistencia como exentos para efectos de la Ley de ISR, considerándolos como una prestación de previsión social de naturaleza análoga, de conformidad con los artículos 109 fracción VI de la Ley de ISR y 8° de la misma ley, sin embargo, lo anterior pudiera ser variable en un futuro, en caso de que algún contribuyente considerara el criterio anterior, tuviera controversia con la autoridad, algún tribunal resolviera a favor del contribuyente y entonces se pudiera crear un antecedente favorable para otros contribuyentes, hoy en día el criterio de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público es que los premios de asistencia y puntualidad se encuentran gravados como puede apreciarse a continuación:

**57/2004/ISR PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.
CCN NO SON INGRESOS ANALOGOS A LOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 109 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.**

El último párrafo del artículo 8°. de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, establece que para los efectos de dicha ley, se considera previsión social, las erogaciones que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural que les permitan el mejoramiento de su calidad de vida y en la de su familia.

Ahora bien, la fracción VI del artículo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, establece que no se pagará el impuesto por la obtención de ingresos percibidos con motivos de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los



trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Por lo anterior y de conformidad con los artículos 5°. del Código Fiscal de la Federación, 110 de la Ley del Impuesto sobre la renta y 84 de la Ley Federal de Trabajo, se desprende que los premios otorgados a los trabajadores por concepto de puntualidad y asistencia son conferidos como un estímulo a aquellos trabajadores que se encuentren únicamente en dichos supuestos.

En conclusión, los premios por asistencia y puntualidad no tienen una naturaleza análoga a los ingresos exentos establecidos en el artículo 109, fracción VI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta ni como finalidad el hacer frente a contingencias futuras, ni son conferidos de manera general y por lo tanto, no pueden ser considerados como ingresos exentos.

Por lo anterior, la recomendación en caso de no querer tener una controversia con la autoridad es considerar gravados para efectos de la Ley de ISR los premios de puntualidad y asistencia; en caso contrario, que se deseara considerarlos como exentos, es evidente que se tendrá una controversia con la Secretaría de hacienda y Crédito público y en caso que se llevara a tribunal, esperar a la resolución correspondiente.



4.6 Tarifa de ISR para utilizar en la declaración anual de conformidad con el artículo 177 de la Ley de ISR.

Las personas físicas que hayan obtenido ingresos por salarios y en general por la prestación de servicio personal subordinado, calcularán el impuesto anual utilizando la siguiente tabla:

Tarifa artículo 177 de ISR anual a utilizar en 2009

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del Límite Inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,952.84	0	1.92
5,952.85	50,524.92	114.24	6.40
50,524.93	88,793.04	2,966.76	10.88
88,793.05	103,218.00	7,130.88	16.00
103,218.01	123,580.20	9,438.60	17.92
123,580.21	249,243.48	13,087.44	19.94
249,243.00	392,841.96	38,139.60	21.95
392,841.97	En adelante	69,662.40	28.00

4.7 Fórmula para el cálculo del impuesto anual de ISR

- Ingresos por salario
- (+) Otras prestaciones
- = Ingresos del ejercicio
- (-) Ingresos exentos
- = Ingresos gravados
- (-) Límite inferior artículo 177 LISR
- = Excedente del límite inferior
- (X) Porcentaje aplicar sobre excedente
- = Impuesto marginal
- (+) Cuota fija
- = Impuesto
- (-) Subsidio para el empleo
- = ISR del ejercicio
- (-) Pagos provisionales
- = ISR a retener o (ISR a favor)



CAPÍTULO V

CASO PRÁCTICO DE SALARIOS

5.1. Ejemplo práctico

El Sr. Francisco Velázquez Miranda.

Es empleado de la Compañía “La Esperanza, S. A. de C. V.” En donde ingreso el día 22 de mayo de 2006. Pertenece al área geográfica zona “c”

Durante el ejercicio fiscal 2009 percibió el siguiente salario diario ordinario, en jornada diurna.

De enero a marzo	\$200.00
De abril a junio	\$250.00
De julio a septiembre	\$300.00
De octubre a diciembre	\$350.00

A continuación se muestra en los siguientes meses los cálculos de los ingresos adicionales que obtuvo por su relación laboral.

Enero:

Laboró 2 domingos que son sus días de descanso sin recibir otro en sustitución, la empresa le paga el porcentaje según la Ley Federal de Trabajo.



Solución:

SALARIO DIARIO ORDINARIO	DIAS DEL MES	TOTAL SALARIO MENSUAL				
200.00	31	6,200.00				
DÍAS DE DESCANSO SIN DISFRUTAR OTRO EN SUSTITUCIÓN						
ARTÍCULO 73 LFT (200% adicional al salario ordinario)						
CONCEPTO	2 VECES DE SALARIO	TOTAL SALARIO POR DIAS DE DESCANSO	50 % ART.109 FRACCIÓN I LISR		GRAVADO	EXENTO 5 VECES SMG 51.95
1er Domingo	400.00	400.00	200.00	200.00	200.00	200.00
2do Domingo	400.00	400.00	200.00	200.00	200.00	200.00
SUMA TOTAL POR DIAS DE DESCANSO					400.00	400.00
PRIMA DOMINICAL POR DOMINGOS TRABAJADOS						
SALARIO DIARIO ORDINARIO	% DE PRIMA DOMINICAL	TOTAL DE PRIMA DOMINICAL			GRAVADO	EXENTO 1 SMG POR DOM. \$51.95
1er Dom.	200.00	25	50.00		0	50.00
2do Dom.	200.00	25	50.00		0	50.00
SUMA TOTAL DE PRIMA DOMINICAL					0.00	100.00
SUMA TOTAL DE INGRESOS POR PRIM. DOM Y DIAS DE DESCANSO					400.00	500.00

Cálculo de pago provisional del mes de enero de 2009.

Ingreso por salario	6,200.00
(+) otras prestaciones	900.00
(=) Total ingresos	7,100.00
(-) Ingresos exentos	500.00
(=) Ingresos gravados	6,600.00
(-) Límite inferior art. 113 LISR	4,210.42
(=) Excedente del Límite inferior	2,389.58
(X) Porcentaje aplicar sobre excedente	10.88%
(=) Impuesto marginal	259.99
(+) Cuota fija	247.23
(=) Impuesto	507.22
(-) Subsidio para el empleo	253.54
(=) ISR a pagar	253.68



FEBRERO:

En este mes el Sr. Francisco, laboró horas extras repartidas de la siguiente manera:

1 era. Semana	13 horas	2 da. Semana	2 horas
Lunes	3 horas	Martes	2 horas
Martes	3 horas		
Miércoles	3 horas		
Jueves	4 horas		
Viernes	1 hora		
3 era. Semana	5 horas	4 ta. Semana	6 horas
Lunes	3 horas	Lunes	3 horas
Miércoles	2 horas	Miércoles	2 horas
		Viernes	1 Hora

Solución:

salario mensual	200.00	x	28 días	5,600.00								
salario por hora	200.00	÷	8 horas	25.00								
								50%	TOPE EXENTO 5 VSMG (51.95)	EXENTO	GRAVADO	TOTAL
Primera semana 13 horas extras												
25.00	x	9	≡	225.00	x	2	450.00	225.00	259.75	225.00	225.00	450.00
25.00	x	5	≡	125.00	x	3	375.00	0.00	0.00	0.00	375.00	375.00
Segunda semana 2 horas extras												
25.00	x	2	≡	50.00	x	2	100.00	50.00	259.75	50.00	50.00	100.00
Tercera semana 5 horas extras												
25.00	x	5	≡	125.00	x	2	250.00	125.00	259.75	125.00	125.00	250.00
Cuarta semana 6 horas extras												
25.00	x	6	≡	150.00	x	2	300.00	150.00	259.75	150.00	150.00	300.00
Suma Total												
										550.00	925.00	1,475.00



Cálculo de pago provisional del mes de febrero de 2009.

Ingreso por salario	5,600.00
(+) otras prestaciones	1,475.00
(=) Total ingresos	7,075.00
(-) Ingresos exentos	550.00
(=) Ingresos gravados	6,525.00
(-) Límite inferior art. 113 LISR	4,210.42
(=) Excedente del Límite inferior	2,314.58
(X) Porcentaje aplicar sobre excedente	10.88%
(=) Impuesto marginal	251.83
(+) Cuota fija	247.23
(=) Impuesto	499.06
(-) Subsidio para el empleo	253.54
(=) ISR a pagar	245.52

MARZO:

En este mes recibió \$400.00 adicional a su salario ordinario por concepto de premio de puntualidad y \$400.00 más por premio de asistencia

Solución:

Salario ordinario mensual	200.00	x	31 días	6,200.00
CONCEPTO	IMPORTE		GRAVADO	EXENTO
Premio de puntualidad	400.00		400.00	0.00
Premio de asistencia	400.00		400.00	0.00
Suma total			800.00	0.00

Cálculo de pago provisional del mes de marzo de 2009.

Ingreso por salario	6,200.00
(+) otras prestaciones	800.00
(=) Total ingresos	7,000.00
(-) Ingresos exentos	0.00
(=) Ingresos gravados	7,000.00
(-) Límite inferior art. 113 LISR	4,210.42
(=) Excedente del Límite inferior	2,789.58
(X) Porcentaje aplicar sobre excedente	10.88%
(=) Impuesto marginal	303.51
(+) Cuota fija	247.23
(=) Impuesto	550.74
(-) Subsidio para el empleo	253.54
(=) ISR a pagar	297.20



ABRIL:

Recibe la cantidad de \$5,400.00 adicional a su salario ordinario para cubrir los gastos originados por concepto de curso de capacitación en beneficio del trabajador, que el patrón cree conveniente pagar, para un mejor desempeño dentro de la empresa.

Solución:

Salario ordinario mensual	250.00	x	30 días	7500.00
---------------------------	--------	---	---------	---------

CONCEPTO	CANTIDAD
SMG elevado al mes	(51.95*30 días) 1,558.50
7 veces SMG elevado al mes	(51.95x7x30 días) 10,909.50
Ingresos por salario ordinario	7,500.00
Ingresos por previsión social	5,400.00
Total de ingresos por salario y prev. Social.	12,900.00
Previsión social exenta	1,851.00
Previsión social gravada	3,549.00

Cálculo de pago provisional del mes de abril de 2009.

Ingreso por salario	7,500.00
(+) otras prestaciones	5,400.00
(=) Total ingresos	12,900.00
(-) Ingresos exentos	1,851.00
(=) Ingresos gravados	11,049.00
(-) Límite inferior art. 113 LISR	10,298.36
(=) Excedente del Límite inferior	750.64
(X) Porcentaje aplicar sobre excedente	19.94%
(=) Impuesto marginal	149.68
(+) Cuota fija	1,090.62
(=) Impuesto	1,240.30
(-) Subsidio para el empleo	0.00
(=) ISR a pagar	1,240.30



MAYO:

En este mes recibe \$3,000.00, por concepto de reparto de utilidades (PTU)

Solución:

Salario ordinario mensual	250.00	x	31 días	7,750.00
CONCEPTO	IMPORTE		Gravado	15 SMG Exento
PTU	3,000.00		2,220.75	779.25
				Total
				3,000.00

Cálculo de pago provisional del mes de mayo de 2009.

Ingreso por salario	7,750.00
(+) otras prestaciones	3,000.00
(=) Total ingresos	10,750.00
(-) Ingresos exentos	779.25
(=) Ingresos gravados	9,970.75
(-) Límite inferior art. 113 LISR	8,601.51
(=) Excedente del Límite inferior	1,369.24
(X) Porcentaje aplicar sobre excedente	19.92%
(=) Impuesto marginal	272.75
(+) Cuota fija	786.55
(=) Impuesto	1,059.30
(-) Subsidio para el empleo	0.00
(=) ISR a pagar	1,059.30



JUNIO:

Recibe sus vacaciones, teniendo una antigüedad en la empresa de 3 años cumplidos, pagando el patrón una prima vacacional conforme a la LFT.

Solución:

Salario ordinario mensual	250.00	x	30 días	7,500.00
Salario ordinario	250.00		GRAVADO	15 VSMG 779.25 EXENTO
(x) días correspondiente a 3 años	10			
Total vacaciones	2,500.00		2,500.00	0.00
(x) porcentaje prima vac. de acuerdo 80 LFT	25.00%			
Total prima vacacional	625.00		0.00	625.00
Suma total por vacaciones y prima vac.	3,125.00		2,500.00	625.00

Cálculo de pago provisional del mes de junio de 2009.

Ingreso por salario	7,500.00
(+) otras prestaciones	625.00
(=) Total ingresos	8,125.00
(-) Ingresos exentos	625.00
(=) Ingresos gravados	7,500.00
(-) Límite inferior art. 113 LISR	7,399.43
(=) Excedente del Límite inferior	100.57
(X) Porcentaje aplicar sobre excedente	16.00%
(=) Impuesto marginal	16.09
(+) Cuota fija	594.24
(=) Impuesto	610.33
(-) Subsidio para el empleo	0.00
(=) ISR a pagar	610.33



JULIO:

En este mes no recibe ninguna percepción adicional a su salario ordinario

Solución:

Salario ordinario mensual	300.00	x	31 días	9,300.00
---------------------------	--------	---	---------	----------

Cálculo de pago provisional del mes de julio de 2009.

Ingreso por salario	9,300.00
(+) otras prestaciones	0.00
(=) Total ingresos	9,300.00
(-) Ingresos exentos	0.00
(=) Ingresos gravados	9,300.00
(-) Límite inferior art. 113 LISR	8,601.51
(=) Excedente del Límite inferior	698.49
(X) Porcentaje aplicar sobre excedente	17.92%
(=) Impuesto marginal	125.17
(+) Cuota fija	786.55
(=) Impuesto	911.72
(-) Subsidio para el empleo	0.00
(=) ISR a pagar	911.72



AGOSTO:

En este mes le cambiaron por única ocasión el día de descanso que era el domingo, quedando como día de descanso el miércoles pagándole la empresa una prima dominical de acuerdo al porcentaje que marca la LFT.

Solución:

Salario ordinario mensual	300.00	x	31 días		9,300.00
PRIMA DOMINICAL POR DOMINGO TRABAJADO					
CONCEPTO	SALARIO ORDINARIO	% PRIMA DOMINICAL	TOTAL PRIMA DOMINICAL	GRAVADO	EXENTO 1 SMG POR DOM. \$51.95
1 er Dom.	300.00	25.00%	75.00	23.05	51.95
2 do. Dom.	300.00	25.00%	75.00	23.05	51.95
3 er. Dom.	300.00	25.00%	75.00	23.05	51.95
4 to. Dom.	300.00	25.00%	75.00	23.05	51.95
SUMA TOTAL			300.00	92.20	207.80

Cálculo de pago provisional del mes de agosto de 2009.

Ingreso por salario	9,300.00
(+) otras prestaciones	300.00
(=) Total ingresos	9,600.00
(-) Ingresos exentos	207.80
(=) Ingresos gravados	9,392.20
(-) Límite inferior art. 113 LISR	8,601.51
(=) Excedente del Límite inferior	790.69
(X) Porcentaje aplicar sobre excedente	17.92%
(=) Impuesto marginal	141.69
(+) Cuota fija	786.55
(=) Impuesto	928.24
(-) Subsidio para el empleo	0.00
(=) ISR a pagar	928.24



SEPTIEMBRE:

En este mes labora el día 16 de septiembre pagándole el patrón de acuerdo a la LFT.

Solución:

Salario ordinario por mes	300.00	x	30 días	9,000.00		
DÍA FESTIVO (200% adicional a su salario ordinario, art. 73 LFT)						
CONCEPTO	2 VECES DE SALARIO	TOTAL DÍA FESTIVO	50% ART. 109 FRACC. I de LISR	GRAVADO	EXENTO 5 VSMG \$51.95	
16 de septiembre	600.00	600.00	300.00	300.00	340.25	259.75

Cálculo de pago provisional del mes de septiembre de 2009.

Ingreso por salario	9,000.00
(+) otras prestaciones	600.00
(=) Total ingresos	9,600.00
(-) Ingresos exentos	259.75
(=) Ingresos gravados	9,340.25
(-) Límite inferior art. 113 LISR	8,601.51
(=) Excedente del Límite inferior	738.74
(X) Porcentaje aplicar sobre excedente	17.92%
(=) Impuesto marginal	132.38
(+) Cuota fija	786.55
(=) Impuesto	918.93
(-) Subsidio para el empleo	0.00
(=) ISR a pagar	918.93



OCTUBRE:

En este mes no se presentó a trabajar 3 días el Sr. Francisco, lo cual no justificó dichas inasistencias, el patrón en lugar de despedirlo optó por descontarle esos días.

Solución:

Salario ordinario mensual	350.00	x	28 días	9,800.00
---------------------------	--------	---	---------	----------

Cálculo de pago provisional del mes de octubre de 2009.

Ingreso por salario	9,800.00
(+) otras prestaciones	0.00
(=) Total ingresos	9,800.00
(-) Ingresos exentos	0.00
(=) Ingresos gravados	9,800.00
(-) Límite inferior art. 113 LISR	8,601.51
(=) Excedente del Límite inferior	1,198.49
(X) Porcentaje aplicar sobre excedente	17.92%
(=) Impuesto marginal	214.77
(+) Cuota fija	786.55
(=) Impuesto	1,001.32
(-) Subsidio para el empleo	0.00
(=) ISR a pagar	1,001.32



NOVIEMBRE:

En este mes el patón manda al Sr. Francisco Velázquez a México para arreglar unos problemas de la empresa, lo cual este se gastó una cantidad de \$3,000.00 por concepto de viáticos, pero solo comprueba \$2,500.00 con requisitos fiscales de acuerdo al artículo 31 fracción III de la LISR.

Solución:

Salario ordinario mensual	350.00	x	30 días	10,500.00
---------------------------	--------	---	---------	-----------

CONCEPTO	IMPORTE	GRAVADO	EXENTO ART. 109 FRACC.XIII DE LA LISR
Viáticos	3,000.00	500.00	2,500.00

Cálculo de pago provisional del mes de noviembre de 2009.

Ingreso por salario	10,500.00
(+) otras prestaciones	3,000.00
(=) Total ingresos	13,500.00
(-) Ingresos exentos	2,500.00
(=) Ingresos gravados	11,000.00
(-) Límite inferior art. 113 LISR	10,298.36
(=) Excedente del Límite inferior	701.64
(X) Porcentaje aplicar sobre excedente	19.94%
(=) Impuesto marginal	139.91
(+) Cuota fija	1,090.62
(=) Impuesto	1,230.53
(-) Subsidio para el empleo	0.00
(=) ISR a pagar	1,230.53



DICIEMBRE:

En este mes el Sr. Francisco Velázquez es separado de la empresa de manera injustificada. La empresa le paga lo que le corresponde de acuerdo a la ley.

Solución:

Fecha de ingreso: 22 de mayo de 2006

Fecha de despido: 31 de diciembre 2009.

ANOS Y DIAS CORRESPONDIENTES A SU ANTIGUEDAD.		
22 de mayo 2006	Años	
22 de mayo 2007	1	
22 de mayo 2008	2	
22 de mayo 2009	3	
MES	No. DE DÍAS	AÑO
Mayo	9	2009
Junio	30	2009
Julio	31	2009
Agosto	31	2009
Septiembre	30	2009
Octubre	31	2009
Noviembre	30	2009
Diciembre	31	2009
Total	223	



Cálculo del salario diario integrado

Salario ordinario mensual	350.00	x	31 días	10,850.00				
CONCEPTO	SALARIO DIARIO ORDINARIO	DÍAS	% PRIMA VACACIONAL	TOTAL	DÍAS DEL AÑO	PROPORCIÓN DIARIA	SUMA DE DÍAS	TOTAL PROPORCIÓN
Vacaciones	350.00	10		3,500.00	365	9.59	223	2,138.36
Prima vacacion	350.00	0	25.00%	875.00	365	2.40	223	534.59
Suma total								2,672.95
CONCEPTO	SALARIO DIARIO ORDINARIO	DÍAS	TOTAL	DÍAS DEL AÑO	TOTAL PROPORCIÓN			
Aguinaldo	350.00	15	5,250.00	365	14.38			
	CONCEPTO	GRAVADO	EXENTO 15 SMG	EXENTO 30 SMG	TOTAL			
	Prima vacacional	0	534.59		534.59			
	Aguinaldo	3,691.50		1,558.50	5,250.00			
					5,784.59			

INTEGRACIÓN DE SALARIO DIARIO				
Salario ordinario	350.00			
Aguinaldo prop.	14.38			
Prima vac. prop.	2.40			
Total salario integrado	366.78			
PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR EL FACTOR DE INTEGRACIÓN DE SALARIO				
Regla de Tres				
Salario ordinario	350.00	100%		
Suma de proporción	16.78	x		
				Total
Suma de proporción	16.78	x	100	1,678.00
Total	1,678.00	÷	350.00	4.7942
Total	4.7942	÷	100	0.047942
Total mas la unidad	0.047942	+	1	1.047942



TRATAMIENTO FISCAL DE LOS INGRESOS POR SALARIOS



Se considera el último año proporcional de acuerdo a la resolución del tribunal

TRABAJADOR FRANCISCO VELAZQUEZ MIRANDA					
Salario mínimo de la zona "c"		51.95	Doble SMG de la zona "c"		103.90
Salario ordinario		350.00	Fecha inicial		22-May-06
Factor de integración		1.047942	Fecha final		31-Dic-09
Salario diario integrado		366.78	Salario ordinario mensual		10,850.00
Antigüedad					
Años	3				
Días	9				
Mes	7				
NÚMERO DE MES	NÚMERO CONSECUTIVO DEL MES	MES QUE LE CORRESPONDE	AÑOS	DÍAS EN CADA MES	
1	1	5	2009	9	
2	2	6	2009	30	
3	3	7	2009	31	
4	4	8	2009	31	
5	5	9	2009	30	
6	6	10	2009	31	
7	7	11	2009	30	
8	8	12	2009	31	
9	9				
10	10				
11	11				
12	12				
Suma días último año				223	
Entre:					
Días del año				365	
Resulta:					
Proporción para prima de antigüedad				61.09%	

Cálculo parte gravada y parte exenta

CONCEPTO	DÍAS POR CONCEPTO	AÑOS A CONSIDERAR	TOTAL DE DÍAS	SALARIO A CONSIDERAR	TOTAL
3 meses Indemnización	90		90	366.78	33,010.20
20 días por año indemnización	20	3	60	366.78	22,006.80
12 días por año prima de antigüedad	12	3.611	43.33	103.90	4,502.19
					59,519.19
Parte exenta					
90 veces de salario mínimo	90	4	360	51.95	18,702.00
Monto gravado					40,817.19



Cálculo de pago provisional del mes de diciembre de 2009.

CONCEPTO		INGRESOS POR INDEMNIZACIÓN	CONCEPTO		INGRESOS POR SALARIOS
Ingreso por salario		10,850.00	Ingresos por salario		10,850.00
(=) Ingresos gravados		10,850.00	(+) Otras prestaciones		5,784.59
(-) Límite inferior art. 113 LISR		10,298.36	(=) Total ingresos		16,634.59
(=) Excedente del Límite inferior		551.64	(-) Ingresos exentos		2,093.09
(X) Porcentaje aplicar sobre excedente		19.94%	(=) Ingresos gravados		14,541.50
(=) Impuesto marginal		110.00	(-) Límite inferior art. 113 LISR		10,298.36
(+) Cuota fija		1,090.62	(=) Excedente del Límite inferior		4,243.14
(=) Impuesto		1,200.62	(X) Porcentaje aplicar sobre excedente		19.94%
(-) Subsidio para el empleo		0.00	(=) Impuesto marginal		846.08
(=) Impuesto sin subsidio		1,200.62	(+) Cuota fija		1,090.62
(+) Base de ISR		10,850.00	(=) Impuesto		1,936.70
(=) Tasa		11.07%	(-) Subsidio para el empleo		0.00
(x) Monto gravado		40,817.19	(=) ISR a cargo por salarios		1,936.70
(=) ISR de la Indemnización		4,516.66			

ISR de la indemnización	4,516.66
(+) ISR a cargo por salarios	1,936.70
Total ISR a retener	6,453.36



Concentrado de percepciones y retenciones mensuales del ejercicio 2009

CONCEPTO	SALARIO ORDINARIO	OTRAS PRESTACIONES	INGRESOS EXENTOS	RETENCIONES	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO
Enero	6,200.00	900.00	500.00	253.68	253.54
Febrero	5,600.00	1,475.00	550.00	245.52	253.54
Marzo	6,200.00	800.00	0.00	297.20	253.54
Abril	7,500.00	5,400.00	1,851.00	1,240.30	0.00
Mayo	7,750.00	3,000.00	779.25	1,059.30	0.00
Junio	7,500.00	625.00	625.00	610.33	0.00
Julio	9,300.00	0.00	0.00	911.72	0.00
Agosto	9,300.00	300.00	207.80	928.24	0.00
Septiembre	9,000.00	600.00	259.75	918.93	0.00
Octubre	9,800.00	0.00	0.00	1,001.32	0.00
Noviembre	10,500.00	3,000.00	2,500.00	1,230.53	0.00
Diciembre	10,850.00	5,784.59	2,093.09	1,936.70	0.00
Indemnización	10,850.00	59,519.19	18,702.00	4,516.66	0.00
Total	99,500.00	21,884.59	9,365.89	10,633.77	760.62

La suma total solo se consideran las percepciones y deducciones, así como los pagos realizados de enero hasta diciembre del año en curso, sin incluir indemnización.

**Cálculo del impuesto anual por concepto de indemnizaciones
Según el artículo 112 LISR**

CONCEPTO	INGRESOS POR SALARIOS	CONCEPTO	INGRESOS POR INDEMNIZACIÓN
Ingresos por salarios	99,500.00	ingresos por indemnización	40,817.19
(+)Otras prestaciones	21,884.59	(-) último sueldo mensual ordinario	10,850.00
(-)Ingresos exentos	9,365.89	(=) Total	29,967.19
(+)ultimo sueldo mensual ordinario	10,850.00	Tasa de acuerdo al impto anterior	9.93%
Base	122,868.70	(=) ISR 2	2,975.38
(-) Límite inferior art. 177 LISR	103,218.01	(+) ISR 1	12,199.38
(=) Excedente de lim. inferior	19,650.69	(=) ISR a cargo	15,174.76
(x) % sobre excedente	17.92%	(-) Pagos provisionales x indem.	4,516.66
(=) Impuesto marginal	3,521.40	(-) Pagos provisionales x salarios	10,633.77
(+) Cuota fija	9,438.60	(=) ISR cargo	24.33
(=) ISR del ejercicio	12,960.00		
(-) Subsidio al empleo	760.62		
(=) ISR 1	12,199.38		

Cantidad a informar a mas tardar el 15 de febrero del año 2010, ante las oficinas del SAT.



5.2. Retención Opcional de ISR

De acuerdo al II párrafo después de la tarifa del artículo 113 de la LISR, existe una opción para calcular retenciones tratándose de los siguientes conceptos:

- ✚ Prima Dominical
- ✚ Prima Vacacional
- ✚ PTU
- ✚ Gratificación Anual o Aguinaldo

Esta opción consiste en aplicar en lugar del procedimiento ya conocido, el procedimiento establecido en el artículo 142 del RLISR ante lo cual se pueden hacer los siguientes comentarios.

Aunque la ley no lo establece en su texto ni en el reglamento de dicha ley, únicamente se podrá aplicar a los trabajadores que ganan más del SMG.

Es conveniente aplicar el artículo 142 del RLIR, cuando los ingresos por los conceptos señalados anteriormente sean cantidades importantes ya que de no ser así el ahorro no es muy significativo.



Ejemplo práctico de estos conceptos

Prima dominical

Supongamos que el trabajador labora en el mes de marzo todos los domingos percibiendo un salario diario ordinario de \$300.00

Solución:

Salario ordinario mensual	300.00	x	31 días		9,300.00
PRIMA DOMINICAL POR DOMINGO TRABAJADO					
CONCEPTO	SALARIO ORDINARIO	% PRIMA DOMINICAL	TOTAL PRIMA DOMINICAL	GRAVADO	EXENTO 1 SMG POR DOM. \$51.95
1 er. Dom.	300.00	25.00%	75.00	23.05	51.95
2 do. Dom.	300.00	25.00%	75.00	23.05	51.95
3 er. Dom.	300.00	25.00%	75.00	23.05	51.95
4 to. Dom.	300.00	25.00%	75.00	23.05	51.95
SUMA TOTAL			300.00	92.20	207.80

Cálculo de la Retención por concepto de prima dominical correspondiente al mes de marzo de 2009, de acuerdo al artículo 142 del RISR

Fracción I del RISR

Ingresos por prima dominical	300.00
(-) Exento (1 SMG por domingo trabajado)	207.80
(=) Ingreso gravado por prima dominical	92.20
(÷) Fracción I art. 142 RLISR	365
(=) Prima dominical diaria	0.25
(x) Prop. Días	30.40
(=) Prima dominical elevada al mes	7.68



Fracción II del RISR

Resultado de la fracción anterior	7.68
(+) Ingreso ordinario del mes	9,300.00
(=) Resultado	9,307.68
(-) Límite inferior	8,601.51
(=) Exedente del límite inferior	706.17
(X) Porcentaje sobre exedente	17.92%
(=) Impuesto marginal	126.55
(+) Cuota fija	786.55
(=) Impuesto	913.10
(-) Subsidio para el empleo	0.00
(=) ISR a retener resultado de la fracción II	913.10

Fracción III del RISR

Ingreso ordinario del mes	9,300.00
(-) Límite inferior	8,601.51
(=) Exedente del límite inferior	698.49
(X) Porcentaje sobre exedente	17.92%
(=) Impuesto marginal	125.17
(+) Cuota fija	786.55
(=) Impuesto	911.72
(-) Subsidio para el empleo	0.00
(=) Impuesto ordinario a retener	911.72

Resultado de la fracción II	913.10
(-) Retención del ingreso ordinario	911.72
(=) Resultado de la fracción III	1.38

Fracción V del RISR

Resultado de la fracción III	1.38
(÷) Resultado de la fracción I	7.68
(=) Resultado	0.18
(X) 100	100%
(=) Tasa del la fracción V	17.97%

Fracción IV del RISR

Ingreso por prima dominical	92.20
(X) Tasa	17.97%
(=) Retención prima dominical	16.57
(+) Retención del mes ordinario	911.72
(=) ISR a retener de marzo	928.29



Prima vacacional:

Supongamos que el trabajador recibe sus vacaciones en el mes de abril, teniendo una antigüedad en la empresa de 3 años cumplidos, pagando el patrón una prima vacacional conforme a la LFT, percibiendo un salario diario ordinario de \$400.00

Solución:

Salario ordinario mensual	400.00	x	30 días	12,000.00
CONCEPTO				
Salario ordinario	400.00		GRAVADO	15 VSMG
(x) días correspondiente a 3 años	10			779.25
Total vacaciones	4,000.00			EXENTO
(x) porcentaje prima vac. de acuerdo 80 LFT	25.00%			0.00
Total prima vacacional	1,000.00		220.75	779.25
Suma total por vacaciones y prima vac.	5,000.00			779.25

Cálculo de la Retención por concepto de prima vacacional correspondiente al mes de abril de 2009, de acuerdo al artículo 142 del RISR

Fracción I del RISR

Ingresos por prima vacacional	1,000.00
(-) Exento (15 veces SMG)	779.25
(=) Ingreso gravado por prima vacacional	220.75
(±) Fracción I art. 142 RLISR	365
(=) Prima vacacional diaria	0.60
(x) Prop. Días	30.40
(=) Prima vacacional elevada al mes	18.39



Fracción II del RISR

Resultado de la fracción anterior	18.39
(+) Ingreso ordinario del mes	12,000.00
(=) Resultado	12,018.39
(-) Límite inferior	10,298.36
(=) Exedente del límite inferior	1,720.03
(X) Porcentaje sobre exedente	19.94%
(=) Impuesto marginal	342.97
(+) Cuota fija	1,090.62
(=) Impuesto	1,433.59
(-) Subsidio para el empleo	0.00
(=) ISR a retener resultado de la fracción II	1,433.59

Fracción III del RISR

Ingreso ordinario del mes	12,000.00
(-) Límite inferior	10,298.36
(=) Exedente del límite inferior	1,701.64
(X) Porcentaje sobre exedente	19.94%
(=) Impuesto marginal	339.31
(+) Cuota fija	1,090.62
(=) Impuesto	1,429.93
(-) Subsidio para el empleo	0.00
(=) Impuesto ordinario a retener	1,429.93

Resultado de la fracción II	1,433.59
(-) Retención del ingreso ordinario	1,429.93
(=) Resultado de la fracción III	3.66

Fracción V del RISR

Resultado de la fracción III	3.66
(÷) Resultado de la fracción I	18.39
(=) Resultado	0.20
(X) 100	100%
(=) Tasa de la fracción V	19.90%

Fracción IV del RISR

Ingreso por prima vacacional	220.75
(X) Tasa	19.90%
(=) Retención de prima vacacional	43.93
(+) Retención del mes ordinario	1429.93
(=) ISR a retener en abril	1473.86



PTU

En mayo le entregan al trabajador la cantidad de \$3,000.00, por concepto de reparto de utilidades (PTU), con un salario diario ordinario de \$250.00

Solución:

Salario ordinario mensual	250.00	x	31 días	7,750.00	
CONCEPTO	IMPORTE		GRAVADO	15 SMG EXENTO	TOTAL
PTU	3,000.00		2,220.75	779.25	3,000.00

Cálculo de la Retención por concepto de PTU correspondiente al mes de Mayo de 2009, de acuerdo al artículo 142 del RISR

Fracción I del RISR

Ingreso por PTU	3,000.00
(-) Exento (15 SMG)	779.25
(=) Ingreso Gravado por PTU	2,220.75
(÷) Fracc. I art. 142 RISR	365
(=) PTU diaria	6.08
(X) Prop. Días	30.4
(=) PTU elevado al mes	184.96



Fracción II del RISR

Resultado Fracc. I	184.96
(+) Ingreso ordinario del mes	7,750.00
(=) Resultado	7,934.96
(-) Límite inferior art. 113 LISR	7,399.43
(=) Exedente del Límite inferior	535.53
(X) Porcentaje sobre exedente	16.00%
(=) Impuesto marginal	85.68
(+) Cuota fija	594.24
(=) Impuesto	679.92
(-) Subsidio para el empleo	0.00
(=) ISR a retener Resultado de la fracc. II	679.92

Fracción III del RISR

Ingreso ordinario del mes	7,750.00
(-) Límite inferior art. 113 LISR	7,399.43
(=) Exedente del Límite inferior	350.57
(X) Porcentaje sobre exedente	16.00%
(=) Impuesto marginal	56.09
(+) Cuota fija	594.24
(=) Impuesto	650.33
(-) Subsidio para el empleo	0.00
(=) ISR a retener por ingreso ordinario	650.33

Resultado de la fracción II	679.92
(-) Retención del impuesto ordinario	650.33
(=) Resultado de la fracción III	29.59

Fracción V del RISR

Resultado de la fracción III	29.59
(±) Resultado de la fracción I	184.96
(=) Resultado	0.16
(X) 100	100%
(=) Tasa de la fracción V	16.00%

Fracción IV del RISR

Ingreso gravado por PTU	2,220.75
(X) Tasa	16.00%
(=) Retención de PTU	355.32
(+) Retención de ingreso ord.	650.33
(=) ISR a retener mayo	1,005.65



Aguinaldo

En el mes de diciembre le entregan al trabajador 15 días de aguinaldo de acuerdo a lo establecido en la LFT, percibiendo un salario diario ordinario de \$400.00

Solución:

Salario ordinario mensual	400.00	x	31 días	12,400.00	
CONCEPTO	SALARIO DIARIO ORDINARIO	15 DÍAS DE AGUINALDO	TOTAL	GRAVADO	EXENTO (30 SMG)
Aguinaldo	400.00	15	6,000.00	4,441.50	1,558.50

Cálculo de la Retención por concepto de aguinaldo correspondiente al mes de Diciembre de 2009, de acuerdo al artículo 142 del RISR

Fracción I del RISR

Ingreso por aguinaldo	6,000.00
(-) Exento (30 días de SMG)	1,558.50
(=) Ingreso gravado por aguinaldo	4,441.50
(÷) Fracción I art. 142 del RISR	365
(=) Aguinaldo diario	12.17
(X) Prop. Días	30.40
(=) Aguinaldo elevado al mes	369.92



Fracción II del RISR

Resultado de la fracción I	369.92
(+) Ingreso ordinario del mes	12,400.00
(=) Resultado	12,769.92
(-) Límite inferior	10,298.36
(=) Exedente del límite inferior	2,471.56
(X) Porcentaje sobre exedente	19.94%
(=) Impuesto marginal	492.83
(+) Cuota fija	1,090.62
(=) Impuesto	1,583.45
(-) Subsidio para el empleo	0.00
(=) ISR a retener resultado de la fracción II	1,583.45

Fracción III del RISR

Ingreso ordinario del mes	12,400.00
(-) Límite inferior	10,298.36
(=) Exedente del límite inferior	2,101.64
(X) Porcentaje sobre exedente	19.94%
(=) Impuesto marginal	419.07
(+) Cuota fija	1,090.62
(=) Impuesto	1,509.69
(-) Subsidio para el empleo	0.00
(=) ISR a retener por ingreso ordinario	1,509.69

Resultado de la fracción II	1,583.45
(-) Impuesto ordinario a retener	1,509.69
(=) Resultado de la fracción III	73.76

Fracción V del RISR

Resultado de la fracción III	73.76
(±) Resultado de la fracción I	369.92
(=) Resultado	0.20
(X) 100	100%
(=) Tasa de la fracción V	19.94%

Fracción IV del RISR

Ingreso por aguinaldo	4,441.50
(X) tasa	19.94%
(=) Retención por aguinaldo	885.64
(+) Retención del mes ordinario	1,509.69
(=) ISR a retener en diciembre	2,395.33



CAPÍTULO VI

PLAZO PARA PRESENTAR RETENCIÓN DE ISR, OBLIGACIONES Y DEDUCCIONES PERSONALES

6.1. Plazo para presentar la retención de ISR

Pago provisional:

Es una cantidad que por concepto de impuesto sobre la renta el patrón deberá retener al trabajador, y enterarse a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior. El plazo podrá ampliarse de acuerdo al sexto dígito numérico del RFC de conformidad con la publicación en el Diario Oficial de la Federación del 31 de mayo de 2002 y 21 de marzo de 2001.

Ejemplo:

RFC ESP 800121 K07

Tendrá de plazo 1 día posterior al 17 del mes en que resulte presentar el pago provisional de acuerdo a la siguiente tabla:

SEXTO DÍGITO NÚMÉRICO DEL RFC	DÍAS
1 y 2	1
3 y 4	2
5 y 6	3
7 y 8	4
9 y 0	5

Impuesto anual:

El empleador deberá de presentar la declaración informativa anual a más tardar el 15 de febrero del año siguiente, mediante el formato 30 del programa electrónico correspondiente, hoy en día se podrá tener acceso al programa de este formato 30 a través de Internet en la página del SAT www.sat.gob.mx en la opción, “descarga de software”, “declaración informativa múltiple”, se le conoce como DIM, se debe descargar el software y llenar para su presentación por Internet.



Si en el cálculo anual resultara un impuesto a cargo del contribuyente (Trabajador) este se deberá enterar durante el mes de febrero del año siguiente por el que se realiza el cálculo ante las oficinas autorizadas, de conformidad con el artículo 116 de la Ley de ISR

6.2. De las obligaciones de los contribuyentes

Las obligaciones de los trabajadores en materia del impuesto sobre la renta se encuentran señaladas en el artículo 117 LISR que dice:

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

Proporcionar los datos para el registro federal de contribuyentes (RFC).

“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 Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionar su clave de registro al empleador”.

Solicitar constancias de remuneraciones y retenciones.

“II. Solicitar las constancias a que se refiere la fracción III del artículo 118 de ésta Ley y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquel 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”.



Presentar declaración anual

“**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 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 retenciones del artículo 113 de esta Ley.
- e) Cuando no obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$400,000.00

Comunicar si prestan servicios a otro patrón.

“**IV.** Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les efectuó 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 aplicara el subsidio para el empleo a fin de que ya no se aplique nuevamente”.



6.3. De las obligaciones de los patrones

“**Artículo 118.** Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:”

Retención y entero de impuestos

“**I.** Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 113 de esta Ley”.

Y junto con la obligación de retener, está implícita la obligación de enterar esos impuestos retenidos al fisco:

Calcular el impuesto anual

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

Proporcionar constancias

“**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 proporcionara dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación”.



Solicitar constancias

“ 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”.

Comunicación por servicios a otro patrón

“Así mismo deberá solicitar a los trabajadores que les comunique por escrito antes de que se 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 subsidio para el empleo a fin de que ya no se aplique nuevamente”.

Presentar declaración anual de subsidio para el empleo

“ V. Presentar, a más tardar el 15 de febrero de cada año declaración proporcionando información sobre las personas a las que les haya 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 incorporara en la misma declaración”.

Inscribir en el RFC al trabajador

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



Informar el importe de los viáticos al trabajador

“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 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”.

6.4. Deducciones Personales

En relación a las obligaciones del trabajador, podemos apreciar la presentación de declaración anual en el caso de caer en la serie de los supuestos establecidos en la propia Ley. Ahora bien cuando el trabajador haga la presentación de la declaración anual, la hará de acuerdo a la mecánica establecida en el artículo 177 de la LISR en el que contempla las deducciones personales establecidas en el artículo 176 de la mencionada Ley.

Es importante señalar que cuando el patrón presenta información sobre el cálculo anual, en ningún caso le es aplicable ningún tipo de deducción, además se señala que dicha declaración puede ser presentada optativamente por el trabajador atendiendo el requisito de informar por escrito al empleador.

En algunos casos resulta fructuoso optar por la presentación de esta, ya que al hacer el cálculo y aplicando las retenciones hechas, puede resultar un impuesto a favor, mismo que se podrá solicitar en devolución.

El caso menos conveniente para optar por la presentación de declaración anual, es aquel en que el impuesto a cargo en cada uno de los meses haya sido acreditado contra el subsidio al empleo, por lo que propiamente no le fue hecha ninguna retención de ISR y que no existe cantidad alguna que se pueda recuperar.

CONCLUSIONES

En mi opinión considero que el salario mínimo que hoy en día rige en nuestro País, no alcanza para satisfacer las necesidades de un jefe de familia, como lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que muchos de los hogares viven por debajo del umbral de pobreza, lo cual conlleva que muchos de los niños de familias pobres no asistan a las escuelas, logrando así un alto índice de analfabetización y por que no, en un futuro fomentar la delincuencia, ya que seria muy difícil encontrar un empleo sin estudios, es por eso que muchos los jefes de familia emigran a los EUA, creyendo que es la mejor opción para no morir de hambre.

En cambio los salarios nominales que perciben lo políticos mexicanos. Ejecutivo, Federal, Estatal, Municipal, Diputados Federales, Estatales, Senadores, Síndicos y Regidores son una autentica y verdadera ofensa para más de 50 millones de mexicanos que viven en pobreza extrema. Considero Yo que les deben de reducir sus ingresos y los montos que se designan para el pago de los servicios personales de todos los funcionarios de gobierno.

En lugar de estar inventando impuestos nuevos, incrementar el salario mínimo que sea digno y remunerable que alcance a cubrir lo indispensable para un hogar, porque el hombre no solo vive con comida, sino que también viste, calza, etc. Así reduciría el índice de migración y aumentaría el desarrollo económico en nuestra sociedad.

Analizando la prima de antigüedad creo conveniente hacer una reforma a la jurisprudencia mencionada en este trabajo de investigación, porque sólo beneficia a los trabajadores que son rescindidos de manera injustificada o justificadamente, pero qué pasa con los que son separados de manera voluntaria, creo que es una injusticia que no le pague el patrón al trabajador por el tiempo que haya prestado sus servicios, ya que se ha vuelto una costumbre que cuando ya se va a cumplir el plazo que establece la LFT que son los 15 años como mínimo de laborar para la misma empresa, que el patrón actúe con

alevosía y ventaja, fastidiando al trabajador para que este renuncie voluntariamente a su empleo y así este pierda dicho derecho que le corresponde por prima de antigüedad.

Examinando el tema de vacaciones es interesante saber como se puede elegir el criterio para el cálculo de dicho concepto, me di cuenta que estando en calidad de trabajador puedo optar por la jurisprudencia que se ha mencionado en este trabajo con anterioridad, que marca que después del cuarto año laborado, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, es decir, que una vez que haya cumplido los 5 años de servicio operará el incremento aludido y hasta llegar a 9 años, o sea 14 días por dicha percepción, lo cual sería para mi un beneficio, pero qué pasaría si yo fuera el patrón y que en lugar de un solo trabajador fueran unos 20 con ese mismo derecho. Pienso que sería perjudicioso por que sería un gasto de mas para la empresa.

Por eso en mi opinión, creo que sería más conveniente utilizar el criterio que establece la Secretaria de trabajo, ya que se trata de que la empresa optimice recursos y como en la LFT existe una laguna respecto a ese tema, podré optar por ese criterio que no violaría los derechos del trabajador.

Por otra parte analizando este trabajo respecto a lo fiscal, creo yo que debería de haber más exenciones por concepto de salarios, ya que los trabajadores brindan sus servicios para obtener una remuneración para el sustento familiar, y considero injusto que en estos tiempos las deducciones sean muy pocas o nulas para los asalariados, ya que muchos perciben ingresos pocos decorosos.

Ahora bien, considero que los trabajadores que son rescindidos ya sea por diferentes causas, no deberían de estar obligados al pago del ISR, porque es muy difícil encontrar un trabajo a corto plazo y el poco dinero que se percibe por este concepto le debe de alcanzar a cubrir sus necesidades en lo que consigue algún otro empleo.

GLOSARIO

Análoga:

Dicho de dos o más órganos, que pueden adoptar aspecto semejante por cumplir determinada función.

Contraprestación:

Prestación que debe una parte contratante por razón de la que ha recibido o debe recibir de la otra.

Deducción:

De conformidad con las disposiciones fiscales, se da el nombre de deducción, al concepto que puede descontarse del importe de los ingresos que obtienen los contribuyentes.

Descentralización:

Acción que consiste en dotar de personalidad jurídica y patrimonio propio a empresas de la administración pública con aprobación del Poder Legislativo o Ejecutivo Federal, para que éstas realicen actividades específicas de interés público.

Desconcentrado:

Dicho de un organismo o de una institución del Estado. Que tiene capacidad en sí mismo para actuar y tomar decisiones.

Devengar:

Adquirir derecho a alguna percepción o retribución por razón de trabajo, servicio u otro título.

Discontinuo:

Interrumpido, intermitente o no continuo.

Erogación:

Consiste en la distribución o reparto de caudales.

Fructuoso:

Que da fruto o utilidad.

Impugnar:

Combatir, contradecir, refutar.

Ordinario:

Común, regular y que sucede habitualmente.

Proporción:

Disposición, conformidad o correspondencia debida de las partes de una cosa con el todo o entre cosas relacionadas entre sí.

Relación contractual:

Procedente del contrato o derivado de él.

Remuneración:

Recompensar, premiar, galardonar.

Rescindir:

Dejar sin efecto un contrato, una obligación, etc.

Retribución:

Recompensa o pago de algo.

Subordinado:

Dicho de una persona, sujeta a otra o dependiente de ella.

Tributar:

Entregar al señor en reconocimiento del señorío, o al Estado para las cargas y atenciones públicas, cierta cantidad en dinero o en especie.

BIBLIOGRAFIA

- ✚ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ✚ Fisco Agenda del año 2009. Ediciones Fiscales ISEF.
- ✚ Ley del Impuesto Sobre la Renta Vigente 2009.
- ✚ Ley Federal del Trabajo.
- ✚ Criterios Normativos del SAT.
- ✚ L.C. Javier Martínez Gutiérrez, El ABC fiscal de los sueldos y salarios del año 2008, Ediciones ISEF.
- ✚ C.P. Luis Angel Orozco Colín, Estudio integral de la nomina del año 2008, Ediciones ISEF.
- ✚ Luis Humberto Delgadillo, Ediciones Limusa Noriega Editores.

REFERENCIAS ELECTRONICAS

Servicio de Administración Tributaria:

www.sat.gob.mx

Suprema Corte de Justicia de la Nación:

www.scjn.gob.mx

Leyes Federales de México

www.diputados.gob.mx