

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO

FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CASO PRÁCTICO

“RÉGIMEN FISCAL DE SUELDOS Y SALARIOS 2010”

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN CONTADURÍA**

PRESENTA

JOSÉ CARLOS ORTEGA TOLEDO

ASESOR

C.P. JAVIER ELIOTT OLMEDO CASTILLO

MORELIA, MICHOACÁN DICIEMBRE 2010

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
HISTORIA, ETIMOLOGÍA Y DESARROLLO DEL TRABAJO.....	3
ANTECEDENTES EN MÉXICO.....	9
ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.....	11
CONCEPTOS LABORALES DE SUELDOS Y SALARIOS (LFT).....	11
SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.....	16
RESCISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.....	16
TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.....	20
CONCEPTO DE SUELDO Y SALARIO, Y SUS DIFERENCIAS.....	22
ASPECTOS DEL RÉGIMEN FISCAL DE SUELDOS Y SALARIOS 2010.....	23
PROCEDIMIENTO PARA LAS RETENCIONES MENSUALES.....	31
SUBSIDIO AL EMPLEO.....	31
REQUISITOS DE LA DEDUCCIÓN.....	33
REQUISITOS DE ACREDITAMIENTO.....	34
DECLARACIÓN ANUAL.....	36
PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DE LA DECLARACIÓN ANUAL.....	39
CÁLCULO ANUAL EN PAGOS POR SEPARACIÓN.....	41
OBLIGACIONES FISCALES DE LOS PATRONES Y LOS TRABAJADORES.....	43
CASOS PRÁCTICOS POR ASIMILADOS A SALARIOS.....	46
CASO PRÁCTICO DE SUELDOS Y SALARIOS.....	50
CONCLUSIÓN.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63

INTRODUCCIÓN

El hombre desde sus inicios ha tenido la necesidad de realizar sus labores desde el campo hasta las grandes industrias y de esta manera hacerse acreedor de recibir una remuneración la cual es esencial para cubrir sus necesidades.

Una de las garantías que nos ofrece la CPEUM es el derecho al trabajo en su artículo 5to el cual inicia diciendo que: a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. así como también el art 123 de la misma que más adelante analizaremos en cual establece el derecho del trabajo.

Desde el momento en que se da una relación de trabajo se crean obligaciones fiscales

El tema de la fiscalización a los sueldos y salarios, conlleva al análisis de diversas legislaciones como son: ley federal del trabajo (LFT), ley del impuesto sobre la renta (LISR), ley del seguro social (LSS), ley del instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores (LINFONAVIT). La LISR será sobre la cual nos enfocaremos mas ya que la investigación es sobre el régimen fiscal de sueldos y salarios tomando así fundamentos y obligaciones de las antes mencionadas.

Este análisis se ve reflejado en la nómina, cabe señalar que este tema es muy extenso e importante para el fisco federal ya que este impuesto es muy seguro le llegue como un recurso, pero lo que deseamos mostrar es entre algunos aspectos tales como los antecedentes del trabajo, los orígenes en nuestro país, las prestaciones mínimas establecidas en ley a las que tiene el derecho el trabajador, así como también los procedimientos correctos para determinar cálculos y exenciones sobre cómo debe realizar sus pagos provisionales y su declaración anual el obligado en casos en que conserve su trabajo y en el caso en que fuera separado del mismo.

La erogación por concepto de sueldos y salarios constituye una de las deducciones fiscales más importantes para la mayoría de los contribuyentes del ISR, en cuanto al monto que representa respecto al total de las deducciones, así como a las múltiples obligaciones fiscales adjetivas y sustantivas que se derivan para poder acceder a su deducción del ISR.

HISTORIA, ETIMOLOGIA Y DESARROLLO DEL TRABAJO

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, diversos autores señalan que proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, pues según se ha considerado por algunos, el trabajo representa un obstáculo o reto para los individuos pues siempre lleva implícito un esfuerzo determinado. Otros autores ubican la raíz en la palabra *laborare* o *labrare* que quiere decir labrar, término relativo a la labranza de la tierra. Otros más señalan que la palabra trabajo, proviene del griego *thilbo*, que es un concepto que denota una acción de apretar, oprimir o afligir y por último unos más señalan que la palabra trabajo proviene de *tripalium*, que era el nombre de un temible instrumento de tortura.

Tripalium ‘tres palos’ es un vocablo del bajo latín del siglo VI de nuestra era, época en la cual los reos eran atados al *Tripalium*, una especie de cepo formado por tres maderos cruzados donde quedaban inmovilizados mientras se les azotaba. De *Tripalium* derivó inicialmente *tripaliare* ‘torturar’ y, posteriormente, *Trebajo* ‘esfuerzo’, ‘sufrimiento’, ‘sacrificio’. *Trebajo* evolucionó hacia **trabajo**, vinculándose poco a poco con la idea de ‘labor’. Lo mismo ocurrió en francés, lengua en la cual *Tripalium* derivó en *travail* ‘trabajo’, vocablo al cual los ingleses dieron la forma *travel* y un nuevo significado, asociándola primero a la idea de viaje cansador y, más tarde, simplemente, a viaje.

Teniendo en cuenta la acepción que el Diccionario de la Real Academia Española otorga al término trabajo como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”

Puede decirse que el trabajo es el resultado de la actividad humana que tiene por objeto crear satisfactores y que hace necesaria la intervención del Estado para regular su vinculación y funcionamiento con los demás factores de la producción.

Señalado el alcance genérico del término, es preciso tener en cuenta que existen, además, las vertientes económicas y la jurídica de ese concepto.

Si atendemos la primera de ellas nos encontramos que el trabajo es concebido como un factor de la producción representado por la actividad humana aplicado a la producción de bienes y servicios, y cuya retribución se denomina salario. Por otra parte, el trabajo consiste en el “ejercicio de nuestras facultades aplicado a la consecución de algún fin racional y es

condición precisa del desarrollo y progreso humanos en todas las esferas. No es, por tanto, todo trabajo un trabajo de carácter económico, sino únicamente aquel que se propone la satisfacción de las necesidades de este orden”.

En el mismo sentido, el trabajo es considerado como “uno de los factores productivos básicos, junto con la tierra y el capital, que se combina con ellos para la producción de bienes y servicios. El trabajo, por sus propia naturaleza, se negocia en un mercado con características propias, el mercado de trabajo”.

Para identificar la vertiente jurídica del concepto, es necesario señalar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 identifica al término como un principio de Derecho Social, al establecer que “el trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien los presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”. En el mismo tenor, en el artículo 8 de dicha normatividad se establece que trabajo es “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Si se examina la vertiente económica del concepto se advierte que el trabajo es el principal de los elementos productivos, ya que hace efectiva la utilidad de las cosas, engendra capitales y ordena el proceso de producción. Si esa vertiente del concepto se examina bajo una óptica jurídica, tenemos que el trabajo al tener por finalidad la creación de satisfactores económicos, hace indispensable la función regulatoria del Estado, quien tutela y salvaguarda las actividades humanas que lo efectúan a través de disposiciones normativas e instituciones que protegen los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo resguardan la vertiente económica de este factor de la producción.

Desde el punto de vista del derecho laboral se señala la necesidad de proteger al trabajador “ponderando de manera adecuada los aspectos sociales, económicos y políticos, ordenando las relaciones individuales y colectivas entre empresas y trabajadores, equilibrando los intereses de ambos y precisando sus derechos y deberes”.

El hombre es el único animal que es capaz de transformar la naturaleza para su propio beneficio, perfecciona sus técnicas y aumenta la producción para su propio provecho, esto lo

distingue del resto de los animales que actúan principalmente por instintos. El trabajo, como parte integrante y fundamental de nuestras vidas, es la acción donde demostramos nuestra capacidad transformadora y nos da la facultad para mejorar nuestras vidas, dándonos una diferencia importante con el resto de los seres vivos.

La Sociedad Primitiva

En las sociedades primitivas el modo de producción existente era la división natural del trabajo, ya que todos cumplían distintas funciones según sus aptitudes, gustos, necesidades y/o capacidades.

No existía propiedad privada y como consecuencia de ello no existía división de clases, ya que nadie poseía más que el otro, no existía explotación del hombre por el hombre y todos trabajaban en beneficio de la comunidad.

La Sociedad Esclavista

Las primeras sociedades esclavistas datan de hace 8000 años aproximadamente, y tienen sus antecedentes cuando los clanes y tribus comenzaron a asentarse en distintos lugares, pasando de ser nómada a sedentario posteriormente estos asentamientos se comienzan a consolidar naciendo así la Propiedad Privada, también aparecen diferencias entre quienes poseían y no poseían la propiedad, quienes poseían la propiedad eran la clase dominante y quienes no la poseían eran los dominados. Quienes se adueñaban de la tierra lo hacían generalmente por la fuerza, y así tomaban los vencedores las mejores tierras, y para mantener ese orden necesitaban mantenerlo a través de la fuerza, por ello nacieron milicias que posteriormente se transformaron en ejércitos.

En las sociedades esclavistas comenzó a aparecer la escritura y mayor uso de técnicas permitió un avance del hombre en la búsqueda constante de su propio perfeccionamiento, pero esto lo llevo también a someter a otros seres humanos. Durante esta sociedad el sector productivo eran los esclavos que eran quienes realmente producían los amos solo se limitaban a cuidar lo que producían los esclavos y a someterlos para que siguieran produciendo.

La Sociedad Feudal

Se puede señalar que su origen fue posterior a la caída del Imperio Romano, La sociedad Feudal se basaba en que el Señor Feudal le entregaba protección al vasallo y un pedazo de terreno para cultivar a cambio de lealtad y trabajo para el señor Feudal.

La sociedad capitalista

Aunque los primeros pasos pueden ser muy antiguos, pero es con las cruzadas y la posterior época renacentista, la denominada época de los descubrimientos en las cuales los países europeos se lanzan a la conquista del mundo avanzando a lugares como África, Asia, América y Oceanía con lo cual apareció con fuerza el intercambio de productos y el comercio.

Con la aparición del comercio nacen las ferias libres donde una nueva clase que eran los comerciantes se fueron instalando en forma permanente en estos lugares formando ciudades llamados burgos y denominando a sus habitantes burgueses.

Existen tres modelos en esta sociedad los cuales son:

A) El Liberalismo.

En este aparecen tres sucesos que lo destacan la independencia de estados unidos en 1776, la revolución francesa 1789 y la revolución industrial 1800.

Con la independencia de los estados unidos se da el primer paso hacia la libertad de los pueblos.

Con la revolución francesa se enfrenta la monarquía con la burguesía y sus aliados el tercer estado que era el pueblo ganando esta batalla los burgueses.

Y la revolución industrial que es donde nacen nuevos fenómenos primero aparecen las fabricas desplazando al taller, la gente emigra del campo a las ciudades, buscando nuevas oportunidades, los nuevos inventos hacen mejor la calidad de vida de las personas, el burgués aparece como la figura central de la sociedad, aparece el proletariado estos últimos eran quienes trabajaban en las fabricas.

El modelo se basaba en los principios señalados por Adam Smith en su libro la riqueza de las naciones y su Laissez Faire dejad hacer dejad pasar que el mundo solo se va a arreglar es decir que el Estado interviniera lo menos posible (Relaciones Internacionales, la justicia y el orden interior) y dejar la libertad a los privados para que ellos tomaran la libre iniciativa para hacer lo que desearan es decir , un estado policial para estos teóricos existía una mano invisible la mano del mercado que se va encargando de regular todos los aspectos de la economía llegando el progreso a todos los sectores de la sociedad pues temprano o tarde todos estos se iban a ver beneficiados.

Estos resultados no se produjeron jamás, y la protesta social, por las injusticias cometidas (el hacinamiento, el hambre, la muerte infantil etc.) Hicieron aparecer nuevas ideologías que pretendían mejorar el sistema, para hacerlo más justo (social cristianismo, social democracia etc.) o cambiarlo definitivamente (comunismo, anarquismo).

La Sed de los Capitalistas era insaciable y llegó un momento en la cual la repartición no podía darse pues estaba todo copado por las máximas potencias y estalla la Primera Guerra Mundial y con ello un invento para que la gente pudiera ir a las trincheras pretendiendo defender una causa el patriotismo.

B) El Desarrollismo.

El modelo Liberal llega a su fin el 29 de octubre de 1929 con la caída de la bolsa de Wall Street y con ello la posible caída del Capitalismo (recordemos que en 1919 triunfó la Revolución Socialista Rusa, con lo que aparece una alternativa al Capitalismo). Llegó a tal punto el nivel de especulación que un simple rumor de una posible caída de las acciones produjo la caída de todo el sistema.

Keynes salva el sistema al proponer un nuevo modelo, llamado posteriormente desarrollista (también conocido como Estado Benefactor o Estado Interventor), este modelo consistía en que el Estado debía tomar las riendas de la economía, (por eso se llamo Estado Interventor o de Bienestar) y preocuparse de los indicadores Macroeconómicos, sobre todo los tres principales: la inflación, el desempleo y el crecimiento (con esto aparece una nueva disciplina, la Macroeconomía separándose de la Microeconomía).

El estado comienza a intervenir en sectores sociales (salud, vivienda, educación) y en sectores productivos (industrialización, desarrollo, productivo etc.) preocupándose que el desarrollo llegara a todos los sectores.

C) El Neoliberalismo.

Siempre el modelo keynesiano tuvo detractores en los sectores capitalistas inclusive posteriormente a la segunda guerra mundial ya estaban planteando su reemplazo.

El Neoliberalismo consiste en retomar los principios del Liberalismo de Adam Smith, dejando a los privados el rol central de la economía, esto se conoce como modelo subsidiario, donde el Estado le entrega recursos a los privados para que estos administren (Producción, salud y educación).

ANTECEDENTES EN MEXICO

Este acontecimiento abarca desde la colonia. Empezando por las Leyes de Indias, promulgada en 1680 por los monarcas españoles. Se puede decir que fue el primer intento para reglamentar el trabajo en México. Su principal objetivo fue el de disminuir el trato de explotación que recibían los indígenas por parte de los conquistadores. Parte de su contenido era la regulación de la jornada de trabajo y el pago de un salario en efectivo.

Un poco más tarde en 1813, en Chilpancingo, Guerrero, José María Morelos y Pavón, en su documento Sentimientos de la nación, retoma en uno de sus apartados lo siguiente:

“Que como la buena ley es superior a todo hombre, la que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia la rapiña y el hurto” (Morelos, 1813).

Con esto trató de darle al obrero una jornada menos larga, un salario más justo y que pudiera tener una vida digna fuera del trabajo.

Avanzando un poco hasta el Porfiriato, una época en que estaba prohibido a los trabajadores formarse en sociedades con el fin de empezar una manifestación para defender sus derechos laborales, y que a quien lo hiciera se le castigaba hasta con la cárcel. A pesar de estas prohibiciones, en el estado de Sonora, en 1906, los trabajadores de las Minas de Cananea armaron una huelga pidiendo salarios más altos y un trato justo e igualitario para los trabajadores mexicanos, ya que eran discriminados a comparación de los trabajadores norteamericanos.

Poco tiempo después de este levantamiento, hubo otro muy similar en el estado de Veracruz, en 1907, donde trabajadores de las fábricas textiles de Río Blanco también organizaron una huelga pidiendo mejores condiciones de trabajo, jornadas laborales más cortas, ya que llegaban a trabajar hasta 12 horas, y salarios más dignos.

La forma en que Porfirio Díaz terminó con esto fue con muertos y heridos, no obstante, éstas fueron el principio de muchas huelgas en donde los trabajadores se atrevían a defender

sus derechos laborales y a exigir un trato y un salario más justo, mejores condiciones de trabajo, y jornadas más cortas.

Todo esto sirvió de marco para las que ya se conocieron como las primeras leyes laborales, hechas por los gobernadores Vicente Villada en 1904 y Bernardo Reyes en 1906 para los estados de Veracruz y Nuevo León respectivamente. Ambas leyes se basaron en una ley ya hecha por Leopoldo II de Bélgica.

Previo a la creación de la Constitución de 1917, surgen dos decretos relacionados con las leyes laborales. El primero en el estado de Aguascalientes en 1914, con el cual se logró reducir la jornada de trabajo a 9 horas, un descanso semanal y prohibiendo la reducción de salarios. El segundo en el estado de San Luis Potosí en 1915, donde se fijaron los salarios mínimos.

En Septiembre de 1916, Carranza llamó al pueblo a una reunión para crear el Proyecto de Constitución, pero no funcionó ya que ninguna de sus reformas quedó asegurada, en este proyecto se le daba la autorización al congreso para legislar en materia de trabajo y la limitación a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En ese momento los diputados de Veracruz y Yucatán ofrecieron una reforma al Proyecto de Constitución de Carranza donde proponían la introducción de normas a favor de los trabajadores. Finalmente Carranza mandó a elaborar un título especial sobre el trabajo, es así como surge el artículo 123 constitucional.

El 5 de Febrero de 1917, en la ciudad de Querétaro se crea la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, junto con ella también nace el Derecho del Trabajo, como parte del deseo de los mexicanos para tener mejores condiciones de vida. Con todo lo anterior es como esta Constitución llega a ser la primera contemplar las garantías sociales que tienden a proteger a los más débiles económicamente.

ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Toda persona tiene el derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El congreso de la unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes para el trabajo, las cuales regirán.

El artículo 123 Constitucional tiene su origen en la Constitución de 1917, y fue reformada en los años de 1930, 1970 y 1980, se divide en dos apartados, el apartado "A" que regula las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en general, su ley reglamentaria es la Ley Federal del Trabajo, y el apartado "B" que regula las relaciones laborales burocráticas, que se regulan por la Ley Federal Burocrática en el caso de los trabajadores de la federación y las Leyes Burocráticas de las Entidades Federativas. El artículo 123 Constitucional contiene las normas que regulan el procedimiento laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y Los Tribunales Burocráticos, las normas sustantivas contienen los derechos en materia de estabilidad en el empleo, vacaciones, salario mínimo, aguinaldo y las condiciones laborales en general. Tiene un apartado para el procedimiento de huelga.

CONCEPTOS LABORALES DE SUELDOS Y SALARIOS (LFT)

TRABAJADOR

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.
ART. 8 LFT.

PATRON

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. ART. 10 LFT.

EMPRESA

Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que

como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. ART. 16 LFT.

JORNADA DE TRABAJO

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. ART. 58 LFT.

La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. ART. 61 LFT.

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. ART. 65 LFT.

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

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. ART. 67 LFT.

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. ART. 68 LFT

DÍAS DE DESCANSO

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

En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. ART. 71 LFT.

PRIMA DOMINICAL

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. ART. 71 LFT.

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. ART. 73 LFT.

VACACIONES

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

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

PRIMA VACACIONAL

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

SALARIO

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. ART. 82 LFT.

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

AGUINALDO

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste. ART. 87 LFT.

SALARIO MINIMO

Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores. ART. 90 LFT.

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

SALARIOS MINIMOS VIGENTES EN EL 2010

ÁREA GEOGRÁFICA	PESOS
"A"	\$57.46
"B"	\$55.84
"C"	\$54.47

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. ART 117 LFT.

RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

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

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. ART. 20 LFT.

DURACIÓN DE LA RELACIONES DE TRABAJO

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. ART. 35 LFT.

SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador. ART 42 LFT.

RESCISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

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

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

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

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

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

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

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

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

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

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

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado. ART. 47 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 en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. ART 48 LFT.

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de la LFT en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales. ART 49 LFT.

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

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

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

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones. ART 50 LFT.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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. ART 51 LFT.

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50. ART 52 LFT.

TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434. ART 53 LFT.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

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

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

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

III. La prima de antigüedad se 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; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda. ART 162 LFT

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

Artículo 486 LFT.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Artículo 501 LFT.- Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él.

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

CONCEPTO DE SUELDO Y DE SALARIO, Y SUS DIFERENCIAS

El término de sueldo proviene de “sólidus” que significa: moneda de oro de peso cabal. Los sueldos se definen como los pagos realizados a los trabajadores, se emplean para designar la remuneración asignada a un individuo de forma periódica por razón de su cargo o trabajo. El sueldo se paga por mes o quincena y aplica a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

El término de salario, deriva de “sal”, aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella. El salario es la retribución o recompensa que reciben los obreros, trabajadores por sus servicios. Este se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario se aplica a trabajos manuales, artesanales o de taller.

Su diferencia radica, en que el salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario. El sueldo se paga por mes o por quincena.

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

ASPECTOS DEL RÉGIMEN FISCAL DE SUELDOS Y SALARIOS 2010

FUNDAMENTO

El impuesto sobre la renta a los ingresos de los trabajadores se encuentra regulado por el capítulo I de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado del título IV de las personas físicas de la ley del ISR y comprende de los artículos 110 al 118 de esta ley.

INGRESOS GRAVADOS (OBJETO)

En el artículo 110 de la LISR señala que para dicha ley son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado los siguientes:

- Salarios
- Prestaciones que deriven de una relación laboral
- Participación de los trabajadores en las utilidades
- Pagos por la terminación de la relación laboral

También este mismo artículo señala en las siguientes fracciones qué son ingresos asimilados a los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado los que a continuación se enuncian:

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

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

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

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

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

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta Ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

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

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

VII. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción,

acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o la parte relacionada del mismo.

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

Para los efectos de la fracción VII del artículo 110 de esta Ley, 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. (ART. 110-A LISR).

INGRESOS NO OBJETO DE GRAVAMEN

No son objeto del impuesto, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes (maquinaria, equipo, herramientas, uniformes, automóvil utilitario, etcétera) que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado. Artículo 110, último párrafo.

INGRESOS EXENTOS

Los ingresos exentos por salarios, se encuentran contenidos en el Artículo 109 de la Ley del ISR, fracciones I a la XXVIII, así como los últimos y penúltimos párrafos del mismo precepto. No obstante, la exención puede ser parcial o total, ya que existen límites, requisitos y lineamientos que deben cumplirse para cada concepto en particular. Aquí mencionamos algunas exenciones que utilizaremos:

Trabajadores del salario mínimo estarán exentos sus ingresos por concepto de:

- Tiempo extra hasta el límite de la legislación laboral.
- Prestación de servicios que realicen en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución.

Demás trabajadores (salario mayor al mínimo) se consideraran exentos los ingresos por concepto de:

- Tiempo extraordinario el 50 % por este concepto que no exceda los límites legales.
El 50% del ingreso por prestación de servicios que realicen en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución.
- Estas exenciones tendrán como limite 5 SMG del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

OTRAS EXENCIONES

INGRESO POR	INGRESO POR EL QUE NO SE PAGA ISR
JUBILACIONES, PENSIONES Y HABERES DE RETIRO	9 VECES EL SMG
PAGOS POR SEPARACION	90 VECES EL SMG POR CADA AÑO TRABAJADO
GRATIFICACIONES ANUALES	30 DIAS DE SMG
PRIMA VACACIONAL	15 DIAS DE SMG
PTU	15 DIAS DE SMG
PRIMA DOMINICAL	1 DIA DE SMG POR DOMINGO TRABAJADO

El monto del ingreso que exceda de la exención del impuesto prevista en cada caso en particular en el artículo 109, de la Ley del ISR, se considerará ingreso acumulable.

Salario mínimo que se considera para determinar el monto de las exenciones

En algunas de las fracciones del Artículo 109 de la Ley del ISR, relativas a las exenciones del ISR por la obtención de ingresos por salarios, se hace referencia al Salario Mínimo General (SGM) del área geográfica del contribuyente (patrón); sin embargo, el trabajador tiene la opción si así le conviene de solicitar por escrito a su patrón que considere para efectos tanto del cálculo del pago provisional como del ajuste anual del ISR por salarios el SMG del área geográfica donde tiene su casa habitación, en lugar de que éste considere el salario del área que corresponde al lugar de trabajo. Artículo 143 del RLISR.

INGRESO ACUMULABLE

El ingreso acumulable lo constituye la diferencia entre el total de ingresos percibidos menos los ingresos exentos del ISR del mismo periodo; es decir, es el ingreso que servirá de base para calcular el impuesto.

Así, tratándose del ingreso que exceda al límite exención del ISR por ingresos de previsión social a que se refiere el Artículo 109, penúltimo párrafo de la LISR, se considerará ingreso acumulable. Artículo 135-A del RLISR.

Cuando el ingreso exento es mayor al ingreso percibido, simplemente no hay ingreso acumulable.

MOMENTO DE LA ACUMULACION

Se estima que estos ingresos (por salarios y general por la prestación de un servicio personal subordinado) los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo. Para los efectos de este Capítulo “ingresos por salarios y general por la prestación de un servicio personal subordinado”, los ingresos en crédito se declararán y se calculará el impuesto que les corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados. ART 110 LISR PENÚLTIMO PÁRRAFO.

SUJETOS

Este se encuentra establecido en el Art. 106 de la LISR que menciona: Están obligadas al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengado cuando en los términos de este Título señale, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo. También están obligadas al pago del impuesto, las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten servicios personales independientes, en el país, a través de un establecimiento permanente, por los ingresos atribuibles a éste.

También se toma como fundamento del sujeto el penúltimo párrafo del Art. 110 de la LISR donde establece lo siguiente: Se estima que estos ingresos (por salarios y general por la prestación de un servicio personal subordinado) los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo.

BASE GRAVABLE

Como así lo establece el artículo 113 segundo párrafo: la retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario la tarifa. Considerando las exenciones se puede decir que la base gravable es la suma de todos los ingresos acumulables (total de ingresos- ingresos exentos) por salarios y sus asimilables del periodo.

TARIFA

Para calcular la retención del ISR por salarios en general por la prestación de un servicio personal subordinado utilizamos la tarifa del Artículo 113 de la LISR considerando las disposiciones de vigencia temporal aplicables al ejercicio 2010 misma que a continuación se presenta:

LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	POR CIENTO PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE DEL LÍMITE INFERIOR
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	1.92
496.08	4,210.41	9.52	6.40
4,210.42	7,399.42	247.23	10.88
7,399.43	8,601.50	594.24	16.00
8,601.51	10,298.35	786.55	17.92
10,298.36	20,770.29	1,090.62	21.36
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52
32,736.84	En adelante	6,141.95	30.00

RETENCIÓN DE ISR

Como así lo establece el artículo 113 de la LISR quienes realicen pagos por concepto de salarios deben efectuar retenciones mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual, y aunque las retenciones se enterarán mensualmente a más tardar el día 17 de de cada uno de los meses del ejercicio se permite hacer retenciones semanales, decenales o quincenalmente. De acuerdo al Art. 145 RISR.

RETENCIÓN EN PAGOS POR SEPARACIÓN

Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el artículo 112 de la LISR (pagos por separación), efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo; el cociente obtenido se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa establecida en este artículo.

ENTERO DE LAS RETENCIONES

Las personas físicas y las personas morales (incluyendo los no contribuyentes), independientemente de la periodicidad del pago de los salarios, enterarán las retenciones del

ISR por salarios a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año del calendario mediante su declaración que presentarán en el portal de su banco o en ventanilla bancaria.

Sin embargo, de acuerdo con el artículo cuarto del “Decreto por el que se exime del pago de los impuestos que se mencionan y se otorgan facilidades administrativas a diversos contribuyentes”, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de mayo de 2002, los pagos provisionales de personas morales o personas físicas, se podrán presentar a más tardar el día que a continuación se señala, considerando el sexto dígito numérico de la clave del RFC, de acuerdo a lo siguiente: Sexto dígito numérico del RFC 1y2 3y4 5y6 7y8 9y0
Fecha límite de pago Día 17 más un día hábil. Día 17 más 2 días hábiles. Día 17 más 3 días hábiles. Día 17 más 4 días hábiles. Día 17 más 5 días hábiles respectivamente.

El retenedor deberá presentar declaración estadística (Declaración, informativa de razones por las cuales no se realiza el pago) en el portal del SAT, Cuando no se efectúen pagos de salarios en el periodo respectivo y cuando en el cálculo del impuesto a cargo del periodo, no se genera retención.

PROCEDIMIENTO PARA LAS RETENCIONES MENSUALES**INGRESO TOTAL DEL MES****(-) INGRESOS EXENTOS****(=) INGRESOS GRAVADOS****(-) IMPUESTO LOCAL DE SALARIOS RETENIDO EN EL MES****(=) BASE PARA IMPUESTO DEL TRABAJADOR**

A ESTA BASE ANTERIOR SE LE APLICA LA TARIFA DEL ART. 113 DE LA LISR

(=) IMPUESTO A CARGO**(-) SUBSIDIO AL EMPLEO ART 8 TRANSITORIO PARA 2008 DE LA LISR****(=) IMPUESTO A RETENER O DIFERENCIA A FAVOR POR SUBSIDIO AL EMPLEO****SUBSIDIO AL EMPLEO**

El subsidio para el empleo sustituyó al extinto crédito al salario (vigente hasta 2007), bajo un similar esquema fiscal de operación. Sólo que a diferencia de este último, los lineamientos que lo rigen no se encuentran dentro del mismo cuerpo de la Ley del ISR sino en una disposición transitoria.

Todos los asalariados (incluyendo los trabajadores al servicio del Estado) pueden gozar de este subsidio, excepto por los conceptos de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otras formas de retiro, así como tampoco los asimilables establecidos de la fracción II a la VII.

El subsidio al empleo se aplicará contra el impuesto que resulte a cargo en los términos del Art. 113 de la LISR, este subsidio se calculará aplicando los ingresos que sirvan de base

para calcular el impuesto sobre la renta que corresponda al mes de calendario de que se trate la siguiente tabla:

MONTO DE INGRESOS QUE SIRVEN DE BASE PARA CALCULAR EL IMPUESTO		
PARA	HASTA	CANTIDAD DE SUBSIDIO PARA EL EMPLEO
INGRESOS DE	INGRESOS DE	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

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

Opción de calcular la retención del ISR en forma semanal, decenal y quincenal

Ahora bien, aun cuando el ISR se calcula de manera mensual, los retenedores podrán calcular la retención del impuesto de acuerdo con la periodicidad en que pagan los salarios: por semana, decena o quincena, incluso por día.

Para estos efectos, a la totalidad de los ingresos percibidos se le aplica la tarifa del Artículo 113 y la tabla del subsidio para el empleo, calculada al periodo por el que se pagan los salarios. Artículo 145 del RLISR (Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta),

Asimismo, la retención también podrá realizarse en función de la cantidad de trabajo y no de días laborados. Artículo 145 del RLISR.

REQUISITOS DE LA DEDUCCIÓN

Las erogaciones por sueldos y salarios que efectúe el empleador a favor de sus trabajadores, además de cumplir con los requisitos generales de las deducciones, deberán observar los siguientes:

- Inscribir a los trabajadores en el RFC y, en el caso de que ya estén inscritos, solicitarle su clave del RFC. Artículo 118, fracción VI, de la LISR.
- Calcular, retener y enterar el ISR de los salarios de sus trabajadores y asimismo entregarles el subsidio para el empleo a quienes les correspondan. Artículo 31, fracción V, 118, fracción I, Y 113 de la LISR y Artículo 8, fracción III, inciso i) de las DT 2008.
- Realizar el ajuste anual del ISR por salarios. Artículo 118, fracción II y 116 de la LISR así como la fracción II del Artículo 8vo. De las DT de 2008.
- Inscribir a los trabajadores ante el IMSS. Artículo 31, fracción V, de la LISR y artículo 15, fracción I, de la LSS (Ley del Seguro Social).
- Retener y enterar las cuotas al IMSS a cargo de los trabajadores. Artículo 31, fracción V, de la LISR.
- Los salarios y las contribuciones laborales deberán estar debidamente registradas en la contabilidad. Artículo 31, fracción IV, de la LISR.
- Las erogaciones por sueldos y salarios deberán estar efectivamente pagadas en el ejercicio que se trate. Artículo 31, fracción IX, de la LISR.

REQUISITOS DE ACREDITAMIENTO:

Para poder acreditar el subsidio para el empleo contra las retenciones del ISR y contra el ISR propio, el retenedor deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Lleven los registros de los pagos por salarios, identificando en ellos, en forma individualizada, a cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos.

- Conserven los comprobantes en los que se demuestre el monto de los salarios pagados a los contribuyentes, el ISR, en su caso, que se haya retenido y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del subsidio para el empleo.

- Cumplan con las obligaciones previstas en las fracciones I, II y VI del Artículo 118 de la LISR.

- Conserven los escritos que les presenten los contribuyentes en los términos del sexto párrafo de la fracción I de este precepto, en su caso.

- Presenten ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración informativa de las cantidades que paguen por el subsidio para el empleo en el ejercicio inmediato anterior, identificando por cada trabajador la totalidad de los ingresos obtenidos durante el ejercicio de que se trate, que sirvió de base para determinar el subsidio para el empleo, así como el monto de este último conforme a las reglas generales que al efecto expida el SAT (Servicio de Administración Tributaria).

- Paguen las aportaciones de seguridad social (cuotas al IMSS y aportaciones al INFONAVIT) a su cargo por los trabajadores que gocen del subsidio para el empleo, que correspondan por los ingresos de que se trate.

- Anoten en los recibos de nómina que entreguen a sus trabajadores, los ingresos por salarios, el monto del subsidio para el empleo, identificándolo de manera expresa y por separado.

- Proporcionen a sus trabajadores constancias del monto del subsidio para el empleo, que se determinó durante el ejercicio fiscal correspondiente.

- Entreguen, en su caso, en efectivo el subsidio para el empleo, en los casos a que se refiere el segundo párrafo de la fracción I de este precepto.

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL ISR DE SALARIOS:

- Las retenciones del ISR son pagos provisionales

Las retenciones del ISR por los ingresos por salarios, constituyen pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. Artículo 113 de la LISR.

- Caso en el que el trabajador debe realizar su pago del ISR por los salarios recibidos.

Esta situación ocurre cuando las personas físicas obtienen ingresos por salarios de fuente de riqueza en el extranjero, así como cuando los perciben de personas morales no obligadas a realizar la retención, en este caso, dichas personas deberán calcular y pagar por sí mismos su pago provisional del ISR. Artículo 106, séptimo párrafo; 108, último párrafo de la LISR.

- No aplica el régimen de sociedad conyuga a los ingresos de salarios.

Por la obtención de los ingresos por salarios no aplica el régimen civil de la sociedad conyugal, toda vez que es una sola persona física quien genera y obtiene en su totalidad el ingreso respectivo. LISR Artículo 110, penúltimo párrafo.

- Pago de los salarios en efectivo.

Los sueldos y salarios, son una de las pocas deducciones autorizadas de las que se permite el pago en efectivo, aun cuando erogación sea igual o mayor a \$ 2,000.00. Artículo 31, fracción III, de la LISR.

- El acreditamiento del subsidio para el empleo se debe de realizar primero contra las retenciones del ISR efectuadas a terceros y después contra el ISR propio del contribuyente.

- Los salarios son deducibles en el periodo o ejercicio en que se paguen.

Los salarios, como algunas otras deducciones fiscales, sólo son deducibles cuando hayan sido efectivamente erogados en el ejercicio de que se trate. Artículo 31, fracción IX y 125, fracción I, de la LISR.

DECLARACIÓN ANUAL

El Art. 116 de la LISR obliga a los patrones a realizar el cálculo anual del impuesto de los trabajadores, así también señala en el mismo artículo último párrafo en que caso el patrón no se encuentra obligado a presentar dicha declaración los cuales son:

a) Hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1 de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1 de diciembre del año por el que se efectúe el cálculo.

b) Hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$ 400,000.00.

c) Comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.

DEDUCCIONES PERSONALES

Los asalariados en el cálculo anual del impuesto sobre la renta, podrán deducir los siguientes conceptos:

Honorarios médicos, dentales y hospitalarios, para usted, su esposa(o) o para la persona con quien viva en concubinato y para sus hijos, nietos, padres o abuelos, siempre y cuando ellos no obtengan ingresos que excedan de un salario mínimo al año.

Gastos funerarios que no excedan de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, efectuados para las personas antes señaladas.

Aparatos para el restablecimiento o rehabilitación del paciente, medicinas que se incluyan en las facturas que expidan los hospitales, honorarios a enfermeras y por análisis, estudios clínicos o prótesis. Se consideran incluidos dentro de las prótesis, los gastos que se realicen por concepto de compra de lentes ópticos graduados para corregir defectos visuales, siempre que para ello, en el comprobante que se expida de acuerdo con las disposiciones fiscales, se describan las características de los mismos. No obstante, cuando no se describan las características en el comprobante, deberá contarse con el diagnóstico de oftalmólogo u optometrista.

Donativos que se otorguen a instituciones autorizadas por el SAT para expedir comprobantes deducibles del impuesto sobre la renta, por ejemplo la Cruz Roja, Teletón, u otros.

Intereses reales pagados por créditos hipotecarios destinados a casa habitación contratados con los integrantes del sistema financiero y que la cantidad del crédito no exceda de un millón quinientas mil unidades de inversión.

Aportaciones complementarias de retiro, a planes personales de retiro o a la subcuenta de aportaciones voluntarias. Sin que excedan del equivalente a cinco salarios mínimos elevados al año.

Primas por seguros de gastos médicos, siempre que el beneficiario sea el propio contribuyente, su cónyuge o la persona con quien vive en concubinato o sus hijos, nietos, padres o abuelos.

Gastos de transporte escolar, únicamente será deducible cuando en la escuela se obligue a todos los alumnos a pagar éste servicio.

Los pagos efectuados por concepto del impuesto local sobre ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

TARIFA DEL ARTÍCULO 177

Para calcular el impuesto anual se aplica a la base gravable la siguiente tabla establecida en el artículo 177 de la LISR, tomando en cuenta las disposiciones de vigencia temporal aplicables al ejercicio 2010.

LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	POR CIENTO PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE DEL LÍMITE INFERIOR
\$	\$	\$	%
0.01	5,952.84	0.00	1.92
5,952.85	50,524.92	114.24	6.40
50,524.93	88,793.04	2,966.76	10.88
88,793.05	103,218.00	7,130.88	16.00
103,218.01	123,580.20	9,438.60	17.92
123,580.21	249,243.48	13,087.44	21.36
249,243.49	392,841.96	39,929.04	23.52
392,841.97	En adelante	73,703.40	30.00

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACION DE LA DECLARACIÓN ANUAL:

INGRESOS TOTALES DEL EJERCICIO

(-) INGRESOS EXENTOS ART. 109 DE LA LISR

(-) IMPUESTO LOCAL A LOS INGRESOS POR SALARIOS

(=) INGRESOS ACUMULABLES

(-) DEDUCCIONES PERSONALES

(=) BASE GRAVABLE

A LA BASE GRAVABLE ANTERIOR SE LE APLICA LA TARIFA DEL ART 177 DE LA LISR

(=) IMPUESTO ART. 177 DE LA LISR

(-) CANTIDADES DEL SUBSIDIO AL EMPLEO QUE MENSUALMENTE LE

CORRESPONDIERON

(=) ISR A CARGO DEL EJERCICIO

(-) PAGOS PROVISIONALES EFECTUADOS (IMPUESTO RETENIDO)

(=) ISR NETO A CARGO O A FAVOR DEL EJERCICIO

DIFERENCIAS A CARGO O A FAVOR

La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate.

La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general. CUARTO PÁRRAFO ART 116 LISR.

CÁLCULO ANUAL EN PAGOS POR SEPARACIÓN

El artículo 112 de la LISR establece el procedimiento para el cálculo anual en los casos por separación mismo que a continuación de detalla.

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

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

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

PASOS PARA REALIZAR EL CÁLCULO ANUAL EN LOS CASOS POR SEPARACIÓN

1

TOTAL DE PERCEPCIONES POR SEPARACIÓN

(-) INGRESOS EXENTOS POR SEPARACIÓN

(=) PERCEPCIONES GRAVADAS

(-) ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO (USMO)

(=) INGRESO NO ACUMULABLE POR SEPARACIÓN

2

ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO (USMO)

(+) DEMÁS INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS

(=) TOTAL DE INGRESOS ACUMULABLES

(X) TARIFA ARTÍCULO 177 DE LA LISR

(=) IMPUESTO ANUAL

3

ISR ART 177 DE LA LISR

(/) INGRESOS ACUMULABLES

(=) TASA

4

INGRESOS NO ACUMULABLES

(X) TASA (DETERMINADA EN EL PASO 3)

(=) ISR DE INGRESOS NO ACUMULABLES

OBLIGACIONES FISCALES DE LOS PATRONES Y LOS TRABAJADORES

De acuerdo a lo establecido en el art 117 de la LISR los trabajadores además de realizar los pagos de impuesto sobre la renta por concepto de sueldos tendrán las obligaciones siguientes:

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, proporcionarle su clave de registro al empleador.

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

III. Presentar declaración anual en los siguientes casos:

a) Cuando además obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este Capítulo.

b) Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.

c) Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.

d) Cuando obtengan ingresos, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 113 de esta Ley.

e) Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$ 400,000.00.

IV. Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

Quienes hagan pagos por concepto de salarios y sus asimilados (los patrones) tendrán las obligaciones establecidas en el artículo 118 de la LISR las cuales son:

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

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

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

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

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

Asimismo, deberán solicitar a los trabajadores que les comuniquen 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.

V. Presentar, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan efectuado dichos pagos, en la forma oficial que al efecto publique la autoridad fiscal. La información contenida en las constancias que se expidan de conformidad con la fracción IV de este artículo se incorporará en la misma declaración.

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

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

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

En los casos en que una sociedad sea fusionada o entre en liquidación, así como cuando una sociedad desaparezca con motivo de una escisión o fusión, la declaración que debe presentarse conforme a lo previsto en la fracción V de este artículo, se efectuará dentro del mes siguiente a aquél en el que se termine anticipadamente el ejercicio.

Quedan exceptuados de las obligaciones señaladas en este artículo y en el siguiente, los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, y los estados extranjeros.

CASOS DE RETENCIÓN PARA ASIMILADOS A SALARIOS

1.- Una persona física con actividad empresarial de plomero, realiza un trabajo de mantenimiento en un periodo de 5 días, obteniendo un ingreso de \$ 15,000.00, esta persona no cuenta con facturas y desea se le aplique el régimen fiscal de sueldos y salarios. ¿Sería aplicable este régimen? Y, ¿Cuál sería su supuesto?

Calculo de la retención

	PERCEPCIÓN TOTAL OBTENIDA	15,000.00
(/)	NÚMERO DE DÍAS	5
(=)	PERCEPCIÓN DIARIA	3,000.00
(-)	LÍMITE INFERIOR	1,076.88
(=)	EXCEDENTE SOBRE LÍMITE INFERIOR	1,923.12
(x)	TASA	0.30
(=)	IMPUESTO MARGINAL	576.94
(+)	CUOTA FIJA	202.04
(=)	IMPUESTO DIARIO	778.98
(x)	NÚMERO DE DÍAS	5
(=)	ISR A RETENER	3,894.88

Como se puede observar si sería aplicable el régimen de sueldos y salarios, tomando como fundamento la fracción V del artículo 110 de LISR y aplicando el procedimiento establecido en el artículo 144 del RLISR así también la tarifa en días publicada en el DOF por el SAT, esto sería conveniente también para el patrón ya que al optar por este régimen haría deducible el pago del trabajo, cabe destacar que este trabajador no tendría derecho a gozar del subsidio al empleo ya que solo aplica a la fracción I de los asimilados a salarios.

Tarifa aplicable en función de la cantidad de trabajo realizado y no de días laborados, correspondiente a 2010, calculada en días.

LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	POR CIENTO PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE DEL LÍMITE INFERIOR
\$	\$	\$	%
0.01	16.32	0.00	1.92
16.33	138.50	0.31	6.40
138.51	243.40	8.13	10.88
243.41	282.94	19.55	16.00
282.95	338.76	25.87	17.92
338.77	683.23	35.88	21.36
683.24	1,076.87	109.45	23.52
1,076.88	En adelante	202.04	30.00

2.- Una persona física profesionista desea que se le considere bajo el régimen fiscal de sueldos y salarios durante el ejercicio 2010 para lo cual proporciona la siguiente información.

✓ Datos declaración anual ejercicio 2009

INGRESOS

Honorarios obtenidos preponderantemente de un prestatario	\$ 100,000.00
Otros honorarios	\$ 45,000.00
Total ingresos	\$ 145,000.00

¿Puede tributar bajo este régimen?

Si puede tributar bajo este régimen tomando como fundamento la fracción IV del artículo 110 de la LISR la cual establece lo siguiente:

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

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

Se haría el cálculo de las retenciones de manera mensual sin aplicarle el subsidio al empleo esta fracción es ideal para los contadores cuando recibimos honorarios de algún cliente al cual le prestamos nuestros servicios de manera constante.

Solución:

Ingresos recibidos por el prestatario	100,000.00
Total de ingresos	145,000.00
	<u>(x) 100</u>
Porcentaje que representa del total	68.96%

CASO PRÁCTICO DE SUELDOS Y SALARIOS

Determinar los pagos provisionales y la declaración anual del ejercicio 2010 de un trabajador, con fecha de ingreso a sus labores el día 30 de noviembre de 1995. En el estado de Michoacán, con un salario diario de \$ 200.00, su día de descanso es el día domingo, en el mes de enero laboró dos domingos. Así como también la primera semana de febrero trabajó de lunes a jueves 1 hora extra diaria. De vacaciones, prima vacacional y aguinaldo se le otorgan las mínimas establecidas en la legislación laboral. Con fecha 30 de noviembre es separado de su trabajo de manera injustificada, otorgando la indemnización que por ley le corresponde, cabe destacar que todavía no gozaba de sus vacaciones.

SOLUCIÓN:

1.- CÁLCULO DE LAS PERCEPCIONES

MES	SUELDO	VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	AGUINALDO	HRS EXTRAS	DIAS DE DESCANSO LABORADO	PRIMA DOMINICAL	TOTAL DE PERCEPCIONES
ENERO	6,200.00					800.00	100.00	7,100.00
FEBRERO	5,600.00				225.00			5,825.00
MARZO	6,200.00							6,200.00
ABRIL	6,000.00							6,000.00
MAYO	6,200.00							6,200.00
JUNIO	6,000.00							6,000.00
JULIO	6,200.00							6,200.00
AGOSTO	6,200.00							6,200.00
SEPTIEMBRE	6,000.00							6,000.00
OCTUBRE	6,200.00							6,200.00
NOVIEMBRE	6,000.00	3,600.00	900.00	2,745.20				13,245.20

CÁLCULO DE LAS PERCEPCIONES POR VACACIONES, AGUINALDO, PRIMA VACACIONAL, HRAS EXTRAS, DÍAS DE DESCANSO LABORADOS Y PRIMA DOMINICAL.

$$\text{AGUINALDO} = 200 \cdot 15 = 3,000 / 365 = 8.22 \cdot 334 = 2,745.20$$

$$\text{VACACIONES} = 200 \cdot 18 = 3,600$$

$$\text{PRIMA VACACIONAL} = 3,600 \cdot .25 = 900$$

$$\text{HRAS EXTRAS DOBLES} = 200 / 8 = 25 \cdot 2 = 50 \cdot 3 = 150$$

$$\text{HRAS EXTRAS TRIPLES} = 200 / 8 = 25 \cdot 3 = 75 \cdot 1 = 75$$

$$\text{DIA DE DESCANSO} = 200 \cdot 2 = 400 \cdot 2 = 800$$

$$\text{PRIMA DOMINICAL} = 200 \cdot .25 \cdot 2 = 100$$

Estos cálculos se realizaron en base a lo establecido en la LFT. Sumando a su salario mensual para determinar la percepción total por mes.

2.- DETERMINACIÓN DE LAS EXENCIONES

MES	TOTAL PERCEPCION	EXENTO	INGRESO GRAVADO
ENERO	7,100.00	500.00	6,600.00
FEBRERO	5,825.00	75.00	5,750.00
MARZO	6,200.00		6,200.00
ABRIL	6,000.00		6,000.00
MAYO	6,200.00		6,200.00
JUNIO	6,000.00		6,000.00
JULIO	6,200.00		6,200.00
AGOSTO	6,200.00		6,200.00
SEPTIEMBRE	6,000.00		6,000.00
OCTUBRE	6,200.00		6,200.00
NOVIEMBRE	13,245.20	2,451.15	10,794.05

CÁLCULO DE LAS EXENCIONES

DÍAS DE DESCANSO: $800 \times 50\% = 400 / 2 \text{ SEMANAS} = 200 \text{ EXENTO POR SEMANA}$

HORAS EXTRAS AL DOBLE $150 \times 50\% = 75$

HORAS EXTRAS AL TRIPLE = 75

LÍMITE 5 SMG POR SEMANA = $54.47 \times 5 = 272.35$

SALARIO MÍNIMO ZONA C = 54.47

* LAS HORAS EXTRAS AL TRIPLE SON GRAVADAS EN SU TOTALIDAD, YA QUE EXCEDE DE LAS ESTABLECIDAS EN LA LEGISLACION LABORAL

LÍMITE PRIMA DOMINICAL = $54.47 \times 2 \text{ DOMINGOS} = 108.94$

AGUINALDO = $30 \times 54.47 = 1634.10$

PRIMA VACACIONAL = $15 \times 54.47 = 817.05$

Para determinar estas exenciones se tomó como fundamento la fracción I del artículo 109 de la LISR que establece que los trabajadores con salario mayor al mínimo tendrán exento el 50% por concepto de tiempo extra y días de descanso sin exceder de la legislación laboral y sin que esta exención exceda de 5 veces el SMG del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios, así como también la fracción XI de dicho artículo la cual establece que de gratificación será exento 30 salarios mínimos del área geográfica del contribuyente, de prima vacacional 15 días de salario mínimo de dicha área y de prima dominical el equivalente a un salario mínimo del área del trabajador por domingo laborado.

3.- DETERMINACIÓN DE LOS PAGOS PROVISIONALES

CONCEPTO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE
INGRESO ACUMULABLE	7,100.00	5,825.00	6,200.00	6,000.00	6,200.00	6,000.00	6,200.00	6,200.00	6,000.00	6,200.00	13,245.20
(-) INGRESOS EXENTOS	500.00	75.00	-	-	-	-	-	-	-	-	2,451.15
(=) INGRESOS GRAVADOS	6,600.00	5,750.00	6,200.00	6,000.00	6,200.00	6,000.00	6,200.00	6,200.00	6,000.00	6,200.00	10,794.05
(-) LIMITE INFERIOR	4,210.42	4,210.42	4,210.42	4,210.42	4,210.42	4,210.42	4,210.42	4,210.42	4,210.42	4,210.42	10,298.36
(=) EXCEDENTE S/LIM. INF.	2,389.58	1,539.58	1,989.58	1,789.58	1,989.58	1,789.58	1,989.58	1,989.58	1,789.58	1,989.58	495.69
(X) % S/EXCEDENTE	10.88%	10.88%	10.88%	10.88%	10.88%	10.88%	10.88%	10.88%	10.88%	10.88%	21.36%
(=) IMPUESTO MARGINAL	259.99	167.51	216.47	194.71	216.47	194.71	216.47	216.47	194.71	216.47	105.88
(+) CUOTA FIJA	247.23	247.23	247.23	247.23	247.23	247.23	247.23	247.23	247.23	247.23	1,090.62
(=) ISR S/TARIFA ART. 113	507.22	414.74	463.70	441.94	463.70	441.94	463.70	463.70	441.94	463.70	1,196.50
(-) SUBSIDIO CORRESPONDIENTE	253.54	294.63	294.63	294.63	294.63	294.63	294.63	294.63	294.63	294.63	-
(=)ISR A CARGO Y/O FAVOR	253.68	120.11	169.07	147.31	169.07	147.31	169.07	169.07	147.31	169.07	1,196.50

Para determinar los pagos provisionales de ISR, en base a los ingresos gravados se aplicó la tarifa establecida en el Art. 113 de la LISR. Como también la tabla citada en el Art. Octavo transitorio de la LISR.

4.- CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN

4.1.- DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

SALARIO		200.00
(+) CUOTA DIARIA PRIMA VACACIONAL	$200 \cdot 18 / 365 \cdot .25 =$	2.47
(+) CUOTA DIARIA AGUINALDO	$200 \cdot 15 / 365 =$	8.22
SALARIO DIARIO INTEGRADO		210.69

4.2.- CÁLCULO INDEMNIZACIÓN

3 MESES DE SALARIO	$210.69 \cdot 90 =$	18962.10
(+) 20 DIAS POR AÑO LABORADO	$210.69 \cdot 20 \cdot 15 =$	63207.00
(+) PRIMA DE ANTIGÜEDAD	$108.94 \cdot 12 \cdot 15 =$	19609.20
TOTAL INDEMNIZACIÓN		101,778.30

4.3.- EXENTO DE LA INDEMNIZACIÓN

TOTAL INDEMNIZACIÓN		101,778.30
(-) EXENTO	54.47*90*15 =	73,534.50
(=) INDEMNIZACION GRAVADA		28,243.80

4.4.- DETERMINACIÓN DE LA TASA 6TO PÁRRAFO ART. 113 LISR.

IMPUESTO DEL ÚLTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO	169.07	
<hr/>		
ÚLTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO	6,200.00	<u>2.73%</u>

4.5.- CÁLCULO DE LA RETENCIÓN POR LA INDEMNIZACIÓN.

(=) INDEMNIZACIÓN GRAVADA	28,243.80
(x) TASA	2.73%
RETENCIÓN	771.06

4.6.- ISR A ENTERAR COMO PAGO PROVISIONAL DEL MES DE NOVIEMBRE

ISR PP NORMAL DE NOVIEMBRE	1,196.5
(+) ISR POR INDEMNIZACIÓN	771.06
(=) TOTAL PP DE NOVIEMBRE	1,967.56

Para determinar la indemnización establecida en el Art. 50 de la LFT y la prima de antigüedad en el Art. 162 de la misma ley se utiliza el salario diario integrado establecido en los artículos 84 y 89, y también se toman como límite máximo de la prima de antigüedad lo establecido en los artículos 485 y 486 de la misma ley.

Para el cálculo de la retención y exención de la indemnización se tomó como fundamento lo establecido en el 6to párrafo del art 113 de la LISR y la fracción X del art 109 de la misma ley respectivamente.

5.- DECLARACIÓN ANUAL POR SEPARACIÓN ART. 112 DE LA LISR.

5.1.- CONCENTRADO DE INGRESOS

CONCEPTO	IMPORTE	EXENTO	INGRESO ACUMULABLE	INGRESO NO ACUMULABLE
SUELDOS	66,800.00	-	66,800.00	
VACACIONES	3,600.00	-	3,600.00	
P. VACACIONAL	900.00	817.05	82.95	
AGUINALDO	2,745.20	1,634.10	1,111.10	
DÍAS DE DESCANSO	800.00	400.00	400.00	
P. DOMINICAL	100.00	100.00	-	
HORAS EXTRAS	225.00	75.00	150.00	
INDEMNIZACIÓN	101778.3	73534.5	6,200.00	22,043.80
			78,344.05	22,043.80

Los \$ 6,200.00 corresponden al sueldo de octubre que de acuerdo al procedimiento deben sumarse (el último sueldo mensual ordinario) a los demás ingresos y restarse de los pagos por separación.

5.2.- APLICACIÓN DE LA TARIFA ART. 177 INGRESOS ACUMULABLES

CONCEPTO	IMPORTE
INGRESOS ACUMULABLES	78344.05
(-) LÍMITE INFERIOR	50524.93
(=) EXCEDENTE SOBRE LÍMITE INFERIOR	27819.12
(x) % S/ EXCEDENTE DEL LÍMITE INFERIOR	10.88%
(=) IMPUESTO MARGINAL	3026.72
(+) CUOTA FIJA	2966.76
(=) ISR ART. 177	5993.48
(-) SUBSIDIO QUE LE CORRESPONDIÓ	2905.21
(=) ISR ANUAL	3088.27
(-) PAGOS PROVISIONALES	3628.63
(=) ISR A FAVOR	(540.36)

5.3.- DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO Y PAGOS PROVISIONALES

MES	SUBSIDIO	P.P
ENERO	253.54	253.68
FEBRERO	294.63	120.11
MARZO	294.63	169.07
ABRIL	294.63	147.31
MAYO	294.63	169.07
JUNIO	294.63	147.31
JULIO	294.63	169.07
AGOSTO	294.63	169.07
SEPTIEMBRE	294.63	147.31
OCTUBRE	294.63	169.07
NOVIEMBRE	-	1967.56
SUMA	2905.21	3628.63

Para determinar el impuesto a favor de este trabajador se utilizó la tarifa del Art. 177 de la LISR a la base gravable (ingresos acumulables), como así lo establece el procedimiento, cabe mencionar que este trabajador no tenía deducciones personales ni el impuesto local por sueldos y salarios. Y el subsidio que se le resta en la declaración anual es que mes con mes le correspondió según la tabla así como también se restan los pagos provisionales efectuados mes con mes ya sean normales o con motivo de la retención por la separación.

5.4.1 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO A INGRESOS NO ACUMULABLES

5.4.1.- DETERMINACIÓN DE LA TASA

ISR TARIFA ART 177	5993.48	
<hr/>		
INGRESOS ACUMULABLES	78344.05	= 7.65%

5.4.2.- APLICACIÓN DE LA TASA A INGRESOS NO ACUMULABLES

INGRESOS NO ACUMULABLES	22,043.8
TASA	(X) 7.65 %
<hr/>	
ISR INGRESOS NO ACUMULABLES	1686.35

6.- RESUMEN DE IMPUESTOS

ISR INGRESOS ACUMULABLES	(540.36)
ISR INGRESOS NO ACUMULABLES	1,686.35
ISR A CARGO DEL TRABAJADOR	1,145.99

Para determinar el ISR de los ingresos no acumulables se sigue el procedimiento establecido en el artículo 112 de la LISR, el siguiente paso a realizar es sumar los dos impuestos que en este caso se resto por ser a favor el ISR de los ingresos acumulables dando así un ISR a pagar de \$ 1,146.00 a cargo del trabajador.

CONCLUSIÓN

Todos los mexicanos tenemos derecho al trabajo como así lo establece nuestra carta magna en su artículo 123 pero como tenemos derecho al trabajo también tenemos obligaciones de contribuir al gasto publico incluidas en la misma ley en el artículo 31 fracción IV.

Hoy en día el tema de los sueldos y salarios es un tema muy importante en cualquier organización debido a que este es considerado tanto para efectos laborales como fiscales.

Los trabajadores y su familias dependen en gran parte del salario para cubrir sus necesidades es por eso que realizamos el estudio de este tema ya que en el campo fiscal es muy importante contar con el conocimiento necesarios para verificar si se están haciendo las retenciones de ISR de manera correcta o entregando el subsidio al empleo al trabajador.

El salario y los impuestos constituyen el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador. Así pues vemos que hay dos partes en el estudio de los sueldos y salarios, para las personas y para las empresas: el salario para las personas representan una de las complejas transacciones, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario. Así, a cambio de este elemento simbólico intercambiable, el dinero, el hombre es capaz de empeñar gran parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida.

El salario para las organizaciones, es a la vez un costo y una inversión. Costo, porque los salarios se reflejan en el costo del producto o del servicio final. Inversión, porque representa aplicación de dinero en un factor de producción. La participación de los salarios en el valor del producto depende, obviamente del ramo de actividad de la organización. Cuanto

más automatizada sea la producción (tecnología de capital intensiva), menor será la participación de los salarios y los costos de producción.

Los sueldos y salarios tanto en materia fiscal deben proporcionar mejores beneficios a los contribuyentes y fomentar en todos los aspectos la inversión que trae como consecuencia la generación de más y mejores empleos.

De cualquier manera es una obligación fiscal que se tiene que cumplir los patrones deben realizar las retenciones o en su caso determinar el subsidio al empleo a favor de sus trabajadores, ya que esto repercute en implicaciones considerables desde que la autoridad fiscal requiera el pago de la contribución omitida o sus diferencias con actualización y recargos correspondientes hasta poder establecer que no sean deducibles para ISR como un gasto por salarios u otras cargas como las multas o sanciones por infringir las disposiciones fiscales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y SU REGLAMENTO.

NUEVO DERECHO DEL TRABAJO NESTOR DEL BUEN L. ED. PORRUA.

LEY DEL SEGURO SOCIAL.

REVISTA: NOTAS FISCALES.