



**UNIVERSIDAD MICHUACANA DE SAN  
NICOLAS DE HIDALGO**

**FACULTAD DE CONTADURÍA  
Y  
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**TESIS PROFESIONAL**

**“LOS EFECTOS DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA  
EN MATERIA DE SUELDOS Y SALARIOS”**

**PARA OBTENER EL TITULO DE:  
CONTADOR PÚBLICO**

**PRESENTA:  
MARIANA ACEVEDO POSADAS**

**ASESOR:  
C.P.C. ALBERTO GABRIEL GUZMÁN DÍAZ**

**MORELIA MICHUACÁN, ABRIL DE 2011.**



# INDICE

<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	1
<b>RESUMEN</b> .....	2
<b>PROBLEMA CONTEXTO Y LIMITACIÓN</b> .....	3
<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	3
<b>OBJETIVOS</b> .....	4
<b>HIPÓTESIS</b> .....	5
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	5
<b>METODOLOGÍA</b> .....	5
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	6

## **CAPITULO I. CONCEPTOS BÁSICOS**

1.1. LOS IMPUESTOS.	
1.1.1. Antecedentes Históricos de los impuestos.....	9
1.1.2. Tipos de Impuestos en México.....	12
1.2. IMPUESTO SOBRE LA RENTA (ISR) SUJETO OBJETO TASA TARIFA	
1.2.1. Sujeto.....	15
1.2.2. Objeto. ....	15
1.2.3. Base.....	15
1.2.4. Tasa-Tarifa. ....	16
1.2.5. Época de pago.....	16
1.3. IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA).	
1.3.1. Sujeto.....	16
1.3.2. Objeto. ....	16
1.3.3. Base.....	17
1.3.4. Tasa-Tarifa. ....	17
1.3.5. Época de pago.....	17
1.4. IMPUESTO EMPRESARIAL A TASA ÚNICA (IETU).	
1.4.1. Sujeto.....	17
1.4.2. Objeto. ....	17
1.4.3. Base.....	18
1.4.4. Tasa-Tarifa. ....	18
1.4.5. Época de pago.....	18
1.5. IMPUESTOS A LOS DEPÓSITOS EN EFECTIVO (IDE).	
1.5.1. Sujeto.....	18
1.5.2. Objeto. ....	18
1.5.3. Base.....	19
1.5.4. Tasa-Tarifa. ....	19

1.5.5. Época de pago.....	19
---------------------------	----

## **CAPITULO II. TRATAMIENTO FISCAL DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

2.1. ISR PARA LAS PERSONAS MORALES.....	20
2.2. ISR PARA LAS PERSONAS FÍSICAS. ....	21

## **CAPITULO III. CONCEPTOS BASICOS DE LA RELACION LABORAL**

3.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA RELACIÓN LABORAL	
3.1.1 Etapa Prehistórica. ....	22
3.1.2. Antigüedad.....	22
3.1.3. Edad Media.....	23
3.1.4. Individualismo o Liberalismo. ....	24
3.1.5. De la Revolución Francesa a la Primera Guerra Mundial. ....	25
3.1.6. Establecimiento del Derecho del Trabajo.....	26
3.1.7. Después De La Primera Guerra Mundial. ....	27
3.1.8. Antecedentes En México.....	28
3.2 DISPOSICIONES GENERALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	31
3.2.1. Concepto de Relación Laboral. ....	31
3.2.2. Conceptos y Tipos de Contrato de Trabajo.....	34
3.2.3. Jornada de Trabajo. ....	37
3.2.4. Concepto y Clasificación de Salario. ....	40

## **CAPITULO IV ASPECTOS TEORICOS DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA EN SUELDOS Y SALARIOS**

4.1 INGRESOS EXENTOS	
4.1.1. Ingresos Exentos e Ingresos Gravados (Art.109 LISR). ....	46
4.2. CASOS EN QUE SE DEBE INDEMNIZAR A UN TRABAJADOR.	
4.2.1. PAGO DE INDEMNIZACIONES POR LA INJUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO.....	55
4.3. PRIMA DE ANTIGÜEDAD. ....	57
4.4. SALARIO BASE PARA LOS PAGOS POR RETIRO	
4.4.1. Exención del ISR en el Caso de Pagos de Retiro.....	58
4.5. GRATIFICACIONES ANUALES. ....	58
4.6. PRIMA VACACIONAL. ....	59
4.7. PAGO DE VACACIONES NO DISFRUTADAS. ....	60
4.8. OBLIGACION DE LOS EMPLEADORES.....	60
4.9. PARTICIPACION DE UTILIDADES.....	60
4.10. PRIMA DOMINICAL.....	61
4.11. PROCEDIMIENTOS PARA DETERMINAR DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.	

4.11.1 Artículo 110, LISR Primer Párrafo.....	62
4.11.2 Procedimiento Para El Cálculo De La Retención En Pagos Provisionales.....	63
4.11.3 Calculo Del Subsidio.....	64
<b>4.12. ARTICULO 8º SUJETOS A LOS QUE SE LES APLICA EL SUBSIDIO PARA EL EMPLEO</b>	
4.12.1 Requisitos para su Acreditamiento.....	68
4.12.2 Tratamiento Fiscal del Subsidio Entregado al Trabajador.....	69
4.12.3. Tratamiento para el Subsidio en la Determinación de ISR Anual de Salarios.....	69
4.12.4. Tratamiento del Subsidio en la Determinación del ISR Anual cuando los Trabajadores están Obligados a Presentar Declaración Anual por su Cuenta.....	69
<b>4.13. ARTICULO 142º RLISR “RETENCION OPTATIVA SOBRE GRATIFICACION ANUAL (aguinaldo), PTU, PRIMAS DOMINICALES Y VACACIONALES</b>	<b>70</b>
<b>CAPITULO V CASO PRÁCTICO INTEGRAL.....</b>	<b>72</b>
5.1. CASO PRÁCTICO INTEGRAL PARA TRABAJADORES QUE PERCIBEN EL SALARIO MÍNIMO GENERAL .....	72
5.2. CASO PRÁCTICO INTEGRAL PARA TRABAJADORES QUE PERCIBEN UN SALARIO SUPERIOR AL MÍNIMO GENERAL.....	74
<b>CONCLUSIÓN .....</b>	<b>76</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>79</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>80</b>

## AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a Dios por heredarme el tesoro más valioso que puede dársele a un hijo: “la familia” y por permitirme llegar a este momento que es uno de los más importantes de mi vida dándome la sabiduría y la fortaleza para que fuera posible alcanzar esta meta.

A mi padre que desde el cielo me ilumina y guía mi camino, por ser esa persona que todo lo comprendía y daba lo mejor de se mismo sin esperar nada a cambio convirtiéndose en mi mayor ideal y ejemplo a seguir.

A mi madre por darme la oportunidad de existir al darme la vida, por su sacrificio en algún tiempo incomprendido, por su ejemplo de superación incasable y por sus esfuerzos para que lograra desempeñarme con éxito en mi vida profesional.

A mi hermano por sus consejos para convertirme en una mujer de provecho, por ganarse mi cariño, mi admiración y mi respeto.

A mis tías por llenar mi vida de amor y comprensión y estar en los momentos más difíciles, Porque gracias a su cariño y apoyo he llegado a realizar uno de los anhelos más grandes de mi vida, fruto de la inmensa confianza que en mi depositaron siempre impulsándome a cumplir mis objetivos y a ser una buena ciudadana.

A la Familia Posadas Alva por el legado más grande que recibí de ellos, así como su ejemplo de rectitud, honorabilidad y ética profesional.

Al C.P.C. Armando R. Urrieta Rentería por ayudarme a cruzar con firmeza mi camino profesional con sus enseñanzas y su ejemplo de dedicación en las aulas procurando siempre el aprendizaje de los alumnos y esperando vernos realizados como profesionistas.

Al C.P.C. Alberto Gabriel Guzmán Díaz por su apoyo, paciencia y dedicación que me brindo en la elaboración de esta Tesis

## **RESUMEN**

Hoy en día en México nuestros trabajadores no tienen idea o no conocen acerca de las prestaciones a las que por ley tienen derecho así como el impuesto que se deriva de estas, consecuencia que origina que en nuestro presente existan negligencias por parte de los patrones a los subordinados o viceversa. Es de suma importancia mencionar que el Gobierno otorga beneficios a través del subsidio para el empleo.

Esta tesis aborda un tema que sirve para la sociedad en general y en específico a los trabajadores que prestan sus servicios a la iniciativa privada o pública cuyo principal objetivo es que ayude a comprender la importancia de la aplicación de las leyes laborales y fiscales en el tratamiento de los sueldos y salarios pagados a los empleados, así como conocer el procedimiento para la determinación de sus impuestos y las leyes en que se fundamentan dichos procedimientos con la finalidad de tomar decisiones y resolver los conflictos.

La presente tesis analiza los componentes que integran aquella remuneración que perciben los trabajadores por el servicio que prestan en una organización bajo la subordinación de un patrón, la cual está sujeta a diversas normas y ordenamientos legales que debemos de tomar en cuenta al momento de realizar los cálculos pertinentes así como la estrecha relación que debemos tener con las autoridades recaudadoras de impuestos y protectoras de los derechos de los trabajadores.

Es por ello, que resulta necesario efectuar un análisis de fondo, de la Ley Federal del Trabajo, partiendo de la definición de que son los impuestos y la relación que estos tienen en la materia laboral a efecto de valorar si en la actualidad se violenta los derechos de los trabajadores en la relación laboral para aterrizar en el Impuesto Sobre la Renta citado, desde la exposición y análisis de sus artículos, así como los efectos que causan tanto en los trabajadores como en los patrones.

Esta investigación pretende incitar el desarrollo económico prácticamente beneficiando el bienestar social como político de los trabajadores y el crecimiento de México como nación en la fuerza laboral.

## **PROBLEMA, CONTEXTO Y LIMITACION**

Hemos notado que la mayoría de los obreros son personas con escasos recursos que quizás por las circunstancias económicas, no conocen los derechos laborales a que son acreedores es necesario empezar por una justa imposición y recaudación de impuestos.

Es aquí, donde radica la importancia de un Sistema Tributario que satisfaga las necesidades de un país como México, que logre proveerlo de los recursos necesarios para implementar las soluciones a los problemas que lo aquejan en materia laboral y en específico a la relación obrero patronal

Es por eso que el presente trabajo de tesis busca resolver las discrepancias que se presentan día con día en materia laboral así como dar a conocer por medio de un análisis las bases sobre las cuales se están creadas los impuestos y las reformas laborales y concientizar tanto al trabajador como al patrón los derechos y obligaciones laborales que tienen cada uno de ellos.

## **JUSTIFICACIÓN**

Las razones principales por las que se propone realizar la presente investigación son las siguientes:

1. Para efecto de obtener el Título de Licenciado en Contaduría.
2. Para estudiar a profundidad el Capítulo I del Impuesto Sobre la Renta referente a Ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio subordinado.
3. Para analizar a profundidad la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la relación que se deriva del obrero y el patrón con la finalidad de verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones.
4. Para conocer como se determina el Impuesto Sobre la Renta para los trabajadores así como los efectos fiscales que produce este en el salario.

5. Para hacer una comparación de los trabajadores que perciben el salario mínimo con los que perciben un salario superior al mínimo y conocer los efectos fiscales que se producen en cada caso.
6. Para analizar y demostrar por que el Impuesto Sobre la Renta en materia de Sueldos y Salarios son los que mas carga tributaria tienen y hacer las propuestas necesarias para mejorarla, y otorgarle un mayor beneficio a los trabajadores.

## **OBJETIVOS**

1. Conocer las obligaciones de los contribuyentes en materia de ISR, IVA, IETU, IDE.
2. Hacer un análisis acerca del Impuesto Sobre la renta en Personas Morales y Físicas.
3. Conocer los antecedentes laborales y los primeros orígenes de estos en México.
4. Definir los elementos que forman parte de los sueldos y salarios conforme a la Ley Federal del Trabajo y conocer los efectos que estos tienen en el Impuesto Sobre la Renta.
5. Realizar un análisis práctico de sueldos y salarios con trabajadores que perciben el salario mínimo general y los que perciben un salario superior al mínimo.

## **HIPOTESIS**

A efecto de poder lograr los objetivos de este trabajo de tesis primeramente se pretende conocer de forma básica a las personas físicas y morales para abordar de manera amplia el tema de sueldos y salarios donde se desprenden los siguientes cuestionamientos: ¿Podrá ser que el régimen de sueldos y salarios sea el que tribute con mayor porcentaje en la recaudación federal? ¿Será el principio de un proyecto integral de Reformas en apoyo a los trabajadores para ejercer sus derechos laborales?

Comprobar que el Impuesto Sobre la Renta en materia de sueldos y salarios que los patrones retienen a los trabajadores en su relación laboral, son los que mas carga tributaria tienen convirtiéndose en el principal ingreso para la federación en la recaudación fiscal.

## **MARCO TEORICO**

La presente tesis se sustenta principalmente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Impuesto Empresarial a Tasa Única, en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en la Ley del Impuesto al Valor Agregado y en la Ley Federal del Trabajo.

## **METODOLOGÍA:**

La metodología de la investigación será de carácter analítico que se utilizará para el desarrollo de la investigación será documental, utilizando para ello diversas fuentes bibliográficas, además de la diversa legislación de la materia para cumplir con los objetivos del presente trabajo.

## INTRODUCCION

Hoy en día los trabajadores no tienen idea o no conocen acerca de las principales prestaciones a las cuales tienen derecho y el impuesto que tienen que pagar por el ingreso que obtienen o en su caso el subsidio al empleo que por ley les corresponde.

Esta tesis aborda un tema de interés y su principal objetivo es que el lector comprenda la importancia de la aplicación de las leyes laborales y fiscales en el tratamiento de los sueldos y salarios pagados a los empleados, así como conocer el procedimiento para la determinación de sus impuestos y las leyes en que se fundamentan dichos procedimientos con la finalidad de tomar decisiones y resolver los conflictos.

El presente trabajo de tesis está enfocado a analizar los componentes que integran aquella remuneración que perciben los trabajadores por el servicio que prestan en una organización bajo la subordinación de un patrón, la cual está sujeta a diversas normas y ordenamientos legales que debemos de tomar en cuenta al momento de realizar los cálculos pertinentes, ya que sin duda alguna del correcto manejo de las nóminas de una empresa depende una parte de la estabilidad de la misma, además de la estrecha relación que debemos tener con las autoridades recaudadoras de impuestos y protectoras de los derechos de los trabajadores.

En el capítulo 1 se escribió con la finalidad de conocer los principios de los impuestos y como fueron evolucionando a través del tiempo, así como los tipos de impuestos que hay en México.

En el capítulo 2 se hizo una reseña acerca del Impuesto Sobre la Renta Personas Morales y Personas Físicas en sus aspectos generales cuyo objetivo era conocer la estructura de cada uno de los títulos que integra la Ley del Impuesto sobre la renta y conocer donde nace la obligación fiscal en cuanto a sueldos y salarios.

En el capítulo 3 se hizo con el objetivo de conocer más acerca de la relación laboral, sus principios, evolución, conceptos que la integran así como un breve análisis de la Ley Federal del Trabajo.

En el capítulo 4 se escribió para conocer los aspectos fiscales del Impuesto Sobre la Renta en materia de sueldos y salarios cuyo objetivo es conocer la parte fiscal de la relación laboral.

El capítulo 5 se hizo un caso práctico para trabajadores del Salario Mínimo General y superior al Salario Mínimo General con la finalidad de plasmar tanto las cuestiones laborales como fiscales en la determinación del ISR Sueldos y Salarios.

En teoría mientras mejor controladas tengamos nuestras nominas y nos mantengamos al corriente en nuestro correcto pago de impuestos referidos a sueldos y salarios, menor será el riesgo de vernos involucrados en conflictos de omisiones involuntarias de pago de impuestos con el fisco y en determinado momento también podremos evitarnos contingencias con las autoridades encargadas de la protección de los derechos de los trabajadores, ya que ocasionalmente algunas empresas olvidan o dan poca importancia al cumplimiento de las prestaciones que por ley les corresponden a los trabajadores.

Por tal motivo, en esta tesis tratará de tocar los temas de una forma simple y comprensible para personas que se encuentran subordinadas por el sector tanto público como privado así como los estudiantes de la licenciatura que cuentan con poca experiencia o que están en proceso de titulación.

# CAPITULO I

## CONCEPTOS BASICOS

### 1.1 CONCEPTO DE IMPUESTO

Conceptualmente hablando, el impuesto es una contribución obligatoria con que el Estado grava los bienes de individuos y empresas y su trabajo, para sufragar los gastos públicos<sup>1</sup>.

El impuesto es una prestación tributaria obligatoria, cuyo presupuesto de hecho no es una actividad del Estado referida al obligado y destinada a cubrir los gastos públicos. El impuesto es la prestación de dinero o en especie que establece el Estado conforme a la ley, con carácter obligatorio, a cargo de Personas Físicas y Morales para cubrir el gasto público y sin que haya para ellas contraprestación o beneficio especial, directo e inmediato<sup>2</sup>.

Son pagos obligatorios que debemos hacer todas las personas al Estado, en la cantidad y forma que señalan las leyes<sup>3</sup>.

El **impuesto** es una clase de tributo regido por Derecho Público<sup>4</sup>. Se caracteriza por no requerir una contraprestación directa o determinada por parte de la Administración (acreedor tributario). Surge exclusivamente por la "potestad tributaria del Estado", principalmente con el objeto de financiar sus gastos. Su principio rector, denominado "Capacidad Contributiva" sugiere que quienes más tienen, deben aportar en mayor medida al financiamiento estatal, para consagrar el principio constitucional de equidad y el principio social de solidaridad.

El concepto de los impuestos se integra de las siguientes características:

- Es una prestación, deber o cargar
- Debe cubrirse en dinero o en especie
- Su destino es el de cubrir los gastos públicos.
- Debe ser proporcional y equitativo.
- Se paga no por el servicio que presta el estado sino por el beneficio específico que se recibe por la prestación de dicho servicio.

---

<sup>1</sup>Impuestos en México. Cristina Ferrer

<sup>2</sup>[www.itltaledes@tutopia.com](mailto:www.itltaledes@tutopia.com)

<sup>3</sup>[www.sat.gob](http://www.sat.gob).

<sup>4</sup>Finanzas Públicas Mexicanas. Ernesto Flores Zavala.

Podemos encontrar infinidad de conceptos para lo que son los impuestos, mas sin embargo todos llegan a lo mismo, es una “obligación para contribuir al gasto público”. Pero la definición más completa y válida es la que nos marca el C.F.F. Art. 2 Frac. I: Impuestos son las contribuciones establecidas en la ley que deben pagar la Personas Físicas y Morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma.

Pero, ¿Desde cuando se pagan impuestos? En un comienzo, los impuestos eran recaudados por los que gobernaban las tierras pero eran muy injustos con los más desamparados pues éstos debían pagar con trabajo o animales.

### **1.1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS IMPUESTOS EN EL MUNDO.**

Desde hace aproximadamente 5000 años existían referencias sobre los impuestos. Las primeras leyes tributarias existieron en Egipto, China y en el territorio comprendido entre los ríos Éufrates y Tigris, es decir, Mesopotamia.

Los pueblos más antiguos, consideraron los impuestos como signo de sujeción y de dominio de los pueblos vencedores sobre los vencidos.

En el establecimiento de los impuestos en la antigüedad, no se observa ni el más elemental principio de justicia si no por el contrario, su establecimiento se basa principalmente en el capricho de los soberanos llegando incluso hasta actos de barbarie.

Una de las primeras formas de tributar fue la prestación personal, la cual consistía en pagar tributo con esfuerzo físico.

Algunas contribuciones contemporáneas tuvieron su origen en los censos; derechos y servidumbres que percibían los señores feudales en la edad media.

Los vasallos y los siervos tenían dos clases de obligaciones: Una consistía en la prestación de servicios personales y la otra de naturaleza económica.

### 1.1.1.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS IMPUESTOS EN MÉXICO.

Los primeros antecedentes que se tienen de la tributación en México son de la época de los **aztecas** cuando el rey Azcapotzalco les pedía tributo a cambio de beneficios en su comunidad, dejando el inicio de los registros del tributo llamados **Tequiamal**. Los primeros recaudadores eran llamados **Calpixqueh** y se identificaban por llevar una vara en una mano y un abanico en la otra. Había varios tipos de tributos que se daban según la ocasión, los había de guerra, religiosos de tiempo, etc. Los pueblos sometidos tenían que pagar dos tipos de tributos los que eran en especie o mercancía y tributos en servicios especiales.<sup>15</sup>

En la época de la Conquista Hernán Cortés adoptó el sistema tributario del pueblo Azteca, modificando la forma de cobro cambiando los tributos de flores y animales por piedras y joyas. El primer paso de Cortés fue elaborar una relación de documentos fiscales, nombra a un ministro, un tesorero y varios contadores encargados de la recaudación y custodia del **Quinto Real**. En 1573 se implanta la **Alcabala** que es equivalente al IVA, después el peaje por derecho de paso, creando un sistema jurídico fiscal llamado **Diezmominero** en el que los indígenas pagaban con trabajo en minas, y los aprovechamientos de las minas eran para el Estado.

A partir de 1810, Hidalgo, Morelos y los caudillos de la Independencia, lucharon contra la esclavitud y por la abolición de las alcabalas (impuesto indirecto del 10 por ciento al valor de lo vendido o permutado), gabelas (gravámenes) y peajes (pago de derecho de uso de puentes y caminos). El sistema fiscal se complementa con el arancel para el gobierno de las aduanas marítimas, siendo estas las primeras tarifas de importación publicadas en México. Asimismo, fue modificado el pago de derechos sobre vino y aguardiente y fue sancionada la libertad para extracción de capitales al extranjero. La debilidad fiscal del gobierno federal de Antonio López de Santa Anna establece el cobro del tributo de un **Real** por cada puerta, cuatro centavos por cada ventana, dos pesos por cada caballo robusto, un peso por los caballos flacos y un peso por cada perro.

Durante el periodo de la Intervención Francesa se crea la corresponsabilidad en las finanzas públicas entre Federación y Estado estableciendo que parte de lo recaudado se quedaría en manos del Estado y una parte pasaría a integrarse a los ingresos de la Federación.

---

<sup>15</sup> [www.sat.gob](http://www.sat.gob)

Con la llegada de Porfirio Díaz al poder se llevó a cabo un proceso de fortalecimiento y centralización del poder en manos del Gobierno Federal. En ese periodo se recaudaron impuestos por 30 millones de pesos, pero se gastaron 44 millones de pesos generando la deuda externa, pues se pagaban muchos intereses, por lo que hubo la necesidad de un sistema de tributación controlado y de equilibrio.

Con la llegada del Ministro de Hacienda, José Yves Limantour, en 1893, se nivela la Hacienda Pública, aumentando las cuotas de los Estados y la Federación; se reduce el presupuesto y las partidas abiertas del Ejecutivo, así como los sueldos de los empleados. Se buscó nuevas fuentes de ingresos en el gravamen racional de las actividades, especulaciones y riquezas; se regularizó la percepción de los impuestos existentes, por medio de una vigilancia activa y sistemática sobre empleados y contribuyentes.

En 1917 y 1935 se implantan diversos impuestos, como los servicios por el uso del ferrocarril, especiales sobre exportación de petróleo y derivados, por consumo de luz, teléfono, timbres, botellas cerradas, avisos y anuncios. Simultáneamente se incrementa el **impuesto sobre la renta** y el de consumo de gasolina. Sin embargo tales medidas causaron beneficios sociales, con la implantación de servicios como el civil, el retiro por edad avanzada con pensión y en general. Incrementando los impuestos a los artículos nocivos para la salud y al gravar los artículos de lujo.

La caída de la dictadura, así como el destierro de Porfirio Díaz, trajeron desorden en el país, situación a la que no escapó la tributación. Los mexicanos dejaron de pagar impuestos, dado que estaban ocupados en las armas. Siete años de irregular desempeño por parte de la Secretaría de Hacienda, pues aún cuando seguía utilizado los procedimientos establecidos, los jefes militares exigían desembolsos de dinero para aquellos bienes como armas y municiones, requerían, entonces, de préstamos forzosos en papel moneda y oro.

Cada jefe militar emitía papel moneda y usufructuaba los productos de los derechos de importación y exportación de las aduanas encontradas en las regiones ocupadas por cada ejército. Las oficinas recaudadoras de Hacienda eran dejadas a su disposición, a fin de proveerse inmediatamente de fondos; por su parte, los ejércitos caudillos que tenían la posesión de regiones petrolíferas, recaudaban un impuesto metálico, derivado del petróleo.

Después de la Revolución hubo la necesidad de reorganizar la administración y retomar las finanzas públicas aplicando reformas y acciones para impulsar las actividades tributarias.

## **¿POR QUE PAGAR IMPUESTOS?**

Porque los impuestos son uno de los medios principales por los que el gobierno obtiene ingresos; tienen gran importancia para la economía de nuestro país, ya que gracias a ellos se puede invertir en aspectos prioritarios como la educación, la salud, la impartición de justicia y la seguridad, el combate a la pobreza y el impulso de sectores económicos que son fundamentales para el país.

En las diferentes definiciones se llegó a la conclusión de que los impuestos son una obligación de contribuir, pero ninguna nos dice a ciencia cierta quien o que nos obliga a pagar los impuestos, se pagan impuestos simple y sencillamente por que así lo manda la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en ella se establecen los derechos y obligaciones de sus habitantes y de sus gobernantes. Se trata de la norma jurídica suprema, y ninguna otra ley o disposición puede contrariarla.

Es en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos donde nace la obligación de pagar impuestos, específicamente en el Art. 31 F IV que a la letra dice: Son Obligaciones de los mexicanos...Contribuir para los gastos públicos así de la Federación como del Distrito Federal o del Estado y municipio en que residan de la manera Proporcional y Equitativa que dispongan las leyes.

### **1.1.2 TIPOS DE IMPUESTOS EN MEXICO**

- **Los impuestos directos**<sup>6</sup> se aplican de forma directa sobre el Patrimonio, afectando principalmente los ingresos o pertenencias como la propiedad de autos o casas. También se aplican directamente sobre la renta mediante la aplicación de un porcentaje sobre éstas. El impuesto directo más importante es el impuesto sobre la renta.

---

6 <http://es.wikipedia.org/wiki/Impuesto>. Pérez Royo, Fernando: Derecho Financiero y Tributario. Parte General, ed. Thomson Cívitas, 17ª ed.

- **Los impuestos indirectos**<sup>7</sup> afectan a personas distintas del contribuyente. En otros términos, el contribuyente que enajena bienes o presta servicios, traslada la carga del impuesto a quienes los adquieren o reciben. Dentro de éstos se encuentran los impuestos al valor agregado (IVA) y los impuestos especiales a gasolinas, alcoholes y tabacos. Estos últimos suelen llamarse Impuestos Internos en algunos países e incluso llegan a gravar artículos denominados "suntuosos" como, por ejemplo, pieles naturales.

#### 1.1.2.1 ELEMENTOS ESENCIALES DE LOS IMPUESTOS

- **Sujeto:** En una relación jurídica tributaria intervienen dos sujetos, el activo que está a cargo de las funciones de imposición, recaudación y sanción; y el pasivo, que tiene la obligación legal de pagar las contribuciones.
- **Objeto:** Es la situación que la ley establece como el hecho generador de la contribución.
- **Base:** Es una cuantía sobre la cual se calcula el impuesto, representa la evaluación de una porción o de lo gravado por ley para determinar en forma concreta cual será el gravamen.
- **Tasa o tarifa:** La tasa es la cantidad aplicable sobre la unidad tributaria y la tarifa es la lista de cuotas correspondientes a un determinado objeto tributario.

---

<sup>7</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Impuesto>. Pérez Royo, Fernando: Derecho Financiero y Tributario. Parte General, ed. Thomson Cívitas, 17ª ed.

### 1.1.2.2 CLASIFICACIÓN DE IMPUESTOS

En México, los Impuestos se dividen en Federales, Estatales y Municipales.

#### Impuestos Federales<sup>8</sup>

1. Impuesto Sobre la Renta
2. Impuesto empresarial a tasa única
3. Impuesto al valor agregado
4. Impuesto especial sobre producción y servicios
5. Impuesto sobre tenencia o uso de vehículos
6. Impuesto sobre automóviles nuevos
7. Impuesto sobre servicios expresamente declarados de interés público por Ley.
8. Impuesto a los rendimientos petroleros
9. Impuesto al comercio exterior
10. Impuesto a los depósitos en efectivo

#### Impuestos Estatales<sup>9</sup>

1. Impuesto sobre enajenación de vehículos de motores usados
2. Impuesto sobre Loterías, Rifas, Sorteos y Concursos
3. Impuesto sobre servicios de hospedaje
4. Impuesto sobre erogación por remuneración al trabajo personal prestado bajo la dirección de un patrón

#### Impuestos Municipales

1. Impuesto Predial<sup>10</sup>
2. Impuesto sobre adquisición de bienes inmuebles
3. Impuesto sobre espectáculos públicos
4. Impuesto adicional para fomento educativo
5. Impuesto sobre lotes baldíos, sin bardear o falta de banquetas.
6. Impuesto sobre loterías, rifas, concursos y sorteos.

---

<sup>8</sup> Ley del Ingresos de la Federación.

<sup>9</sup> Ley de Ingresos del Estado de Michoacán.

<sup>10</sup> Ley de Ingresos para los Municipios del Estado de Michoacán.

## 1.2. IMPUESTO SOBRE LA RENTA (ISR) <sup>11</sup>

**1.2.1. Sujeto:** según el artículo primero, primer párrafo, son tanto las personas físicas como morales, las que están obligadas al pago del impuesto sobre la renta para contribuir al gasto público:

Artículo 1°. Las personas físicas y las morales, están obligados al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:

**1.2.2. Objeto:** según el mismo artículo primero en sus fracciones I, II y III, lo que grava la ley del impuesto sobre la renta es el ingreso de personas residentes en México cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza situadas en territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento permanente en el país, o cuando teniéndolo, dichos ingresos no sean atribuibles a él en conclusión el Impuesto Sobre la Renta grava el patrimonio con base a las utilidades y el capital.

Artículo 1°...

- I. Las residentes en México, respecto de todos sus ingresos cualesquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.
- II. Los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente en el país, respecto de los ingresos atribuibles ha dicho establecimiento permanente.
- III. Los residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuentes de riqueza situadas en territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento permanente en el país, p cuando teniéndolo, dichos ingresos no sean atribuibles a éste.

**1.2.3. Base:** el artículo 10 especifica el mecanismo de determinación del impuesto al señalar para el caso de las personas morales que deberán calcular el impuesto sobre la renta, aplicando al resultado fiscal obtenido en el ejercicio la tasa, es decir, el impuesto se determina multiplicando el resultado fiscal por la tasa.

Para el caso de persona física calculara el impuesto del ejercicio sumando a los ingresos obtenidos conforme a los capítulos del título IV después de efectuar las deducciones autorizadas, la utilidad gravable se le disminuirán las deducciones del artículo 176 y al resultado se le aplicaran las tarifas del artículo 177 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

**1.2.4. Tasa o tarifa:** Artículo 10. Las personas morales deberán calcular el impuesto sobre la renta, aplicando al resultado fiscal obtenido en el ejercicio la tasa del 28% que de acuerdo a las disposiciones de vigencia temporal de la Ley del impuesto sobre la renta artículo segundo transitorio marca que para lo ejercicios 2010, 2011, 2012 se estará a lo siguiente:

- a) para lo efectos del primer párrafo del artículo 10 de la Ley del impuesto sobre la renta se aplicara la tasa del 30%

Para las personas físicas se efectuaran las tarifas del artículo 177 de la Ley del impuesto sobre la renta

**1.2.5. Época de pago:** Persona Morales pagaran mediante declaración que se presentaran ante las oficinas autorizadas, dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que termine el ejercicio fiscal; Personas Físicas están obligadas a pagar el impuesto anual mediante declaración presentada en el mes de Abril del año siguiente.

*“El Impuesto sobre la Renta tiene como fuente, objeto y base de cálculos ingresos netos percibidos por las personas físicas y morales también conocido como el mejor impuesto directo, siendo este el tributo más utilizado en los nuevos sistemas tributarios en donde no solamente es el impuesto de mayor suficiencia financiera, sino que arroja mayores ingresos fiscales que otros tributos o ingresos públicos del Estado”.*

### **1.3. IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA) <sup>12</sup>**

**1.3.1. Sujeto:** Artículo 1º Están obligadas al pago del impuesto al valor agregado establecido en esta Ley, las personas físicas y morales.

**1.3.2. Objeto:** según el mismo artículo primero en sus fracciones I, II, III y IV lo que grava la ley del impuesto al valor agregado es:

Artículo 1º...

- I Enajenen bienes.
- II Presten servicios independientes.
- III Otorguen el uso o goce temporal de bienes.
- IV Importen bienes o servicios.

*“En conclusión el IVA grava el consumo de los particulares y el flujo de efectivo”.*

**1.3.3. Base:** El contribuyente pagara en las oficinas autorizadas la diferencia del impuesto a su cargo y el que le hubieran trasladado o el que hubiese pagado en la importación de bienes o servicios, siempre que sean acreditables en los términos de esta Ley. En su caso, el contribuyente disminuirá del impuesto a su cargo, el que se le hubiere retenido.

**1.3.4. Tasa o tarifa:** El impuesto se calculara aplicando a los valores que señala esta ley, la tasa del 16%. El impuesto al valor agregado en ningún caso se considerara que forma parte de dichos valores.

El impuesto se calculara aplicando la tasa del 11% a los valores que se señalan en esta ley, cuando los actos o actividades por los que se deba pagar el impuesto, se realicen por residentes en la región fronteriza, y siempre que la entrega de los bienes o la prestación de servicios se lleve acabo en la citada región fronteriza

**1.3.5. Época de Pago:** Los contribuyentes efectuaran el pago del impuesto mediante declaración que se presentara en las oficinas autorizadas a más tardar el día 17 del mes siguiente al que corresponda el pago.

*“El IVA es un impuesto indirecto que grava el consumo de cualquier bien y servicio que existen en el mercado nacional en donde lo paga el consumidor final. Este impuesto se considera regresivo, ya que su carga es independiente de la persona que lo paga”.*

#### **1.4. IMPUESTO EMPRESARIAL A TASA UNICA (IETU) <sup>13</sup>**

**1.4.1. Sujeto:** Están obligadas al pago del impuesto empresarial a tasa única, las personas físicas y morales residentes en el territorio nacional, así como los residentes en el extranjero con establecimiento permanente en el país, por los ingresos que se obtengan, independientemente del lugar donde se generen.

**1.4.2 Objeto:** según el mismo artículo primero en sus fracciones I, II y III lo que grava la ley:

Articulo 1º...

- I Enajenación de bienes.

- II Prestación de servicios independientes.
- III Otorgamiento del uso o goce temporal de bienes.

**1.4.3. Base:** Para calcular el impuesto empresarial a tasa única se considera ingreso gravado el precio o la contraprestación a favor de quien enajena el bien, presta el servicio independiente u otorga el uso o goce temporal de bienes así como las cantidades que además se carguen o cobren al adquirente por impuestos o derechos a cargo del contribuyente, intereses normales o moratorios, penas convencionales o cualquier otro concepto, incluyendo anticipos o depósitos, con excepción de los impuestos que se trasladen en los términos de ley.

**1.4.4. Tasa o tarifa:** El impuesto empresarial a la tasa única se calcula aplicando la tasa del 17.5% a la cantidad que resulte de disminuir de la totalidad de los ingresos percibidos por las actividades a que se refiere este artículo, las deducciones autorizadas en esta ley.

**1.4.5. Época de pago:** Artículo 7º El impuesto empresarial a la tasa única se calculara por ejercicios y se pagara mediante declaración que se presentara ante las oficinas autorizadas en el mismo plazo establecido para la prestación de la declaración anual del impuesto sobre la renta.

*“El Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU) es un impuesto directo; es directo porque no se traslada, afecta al patrimonio del contribuyente, porque grava todo el ingreso que se destina al consumo. Por el nombre parecería que el IETU sólo grava a empresas y empresarios, pero no es así, también grava a Prestadores de Servicios y Arrendadores de bienes muebles e inmuebles.”*

## **1.5. IMPUESTO A LOS DEPOSITOS EN EFECTIVO <sup>14</sup>**

**1.5.1. Sujeto:** Personas físicas y morales

**1.5.2. Objeto:** según el mismo artículo primero en sus fracciones lo que grava la ley del impuesto a los depósitos en efectivo son todos los depósitos en efectivo en moneda nacional o extranjera, que se realicen en cualquier tipo de cuenta que tengan a su nombre en la instituciones del sistema financiero.

No se consideran depósitos en efectivo, los que se efectúen a favor de personas físicas y morales mediante transferencias electrónicas, traspasos de cuenta, títulos de crédito o cualquier otro documento o sistema pactado con instituciones del sistema financiero en los términos de las leyes aplicables, aun cuando sean a cargo de la misma institución que los reciba.

**1.5.3. Base:** A las personas físicas o morales por lo depósitos en efectivo que excedan de un monto acumulado de \$15,000.00 en cada mes del ejercicio fiscal, salvo las adquisiciones en efectivo de cheques de caja. Por el excedente de dicha cantidad, se pagara en los términos de esta ley.

**1.5.4. Tasa o tarifa:** Artículo 3º El impuesto a los depósitos en efectivo se calculara aplicando la tasa del 3% al importe total de los depósitos gravados por esta ley.

**1.5.5. Época de Pago:** artículo 4º Las instituciones del sistema financiero tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Recaudar el impuesto a los depósitos en efectivo el último día del mes de que se trate. Las instituciones bancarias recaudaran este impuesto indistintamente de cualquiera de las cuentas que tenga abiertas el contribuyente en la institución de que se trate.

*“Es un impuesto que se aplica a los depósitos en efectivo realizados en cualquier institución bancaria cuyo objetivo principal de la aplicación de esta medida es el de **evitar la evasión de impuestos** de personas que manejen mucho efectivo e **incentivar** a la gente al uso de los medios electrónicos como medio de pago y depósitos y a la dismunición del uso de efectivo.*”

*El IDE es un impuesto acreditable por lo que será compensable contra el pago del ISR (Impuesto sobre la Renta) pues es un complemento de éste”.*

---

<sup>11, 12, 13, 14</sup> Prontuario Fiscal Estudiantil 2010. CENGAGE LEARNING.

## **CAPITULO II**

### **TRATAMIENTO FISCAL DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

El Impuesto Sobre la Renta (ISR) es un impuesto Federal directo y que por estar a la cabeza de los impuestos federales es uno de los medios de recaudación fiscal más importantes en México.

#### **DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

**La Ley del Impuesto Sobre la Renta<sup>15</sup> se divide en 7 Títulos que son:**

- I. Disposiciones Generales.
- II. De las Personas Morales.
- III. Del Régimen de las Personas Morales con fines no lucrativos.
- IV. De las Personas Físicas.
- V. De los residentes en el extranjero con ingresos provenientes de fuente de riqueza ubicado en territorio nacional.
- VI. De los regímenes fiscales preferentes y de las empresas Multinacionales.
- VII. De los Estímulos Fiscales.

#### **2.1. ISR Para las Personas Morales**

Las personas morales deberán calcular el impuesto sobre la renta, aplicando al resultado fiscal obtenido en el ejercicio la tasa del 28% que de acuerdo al artículo segundo de las disposiciones transitorias 2010 fracción I señala que para los ejercicios 2010, 2011, 2012 para efectos del primer párrafo artículo 10 de la Ley del Impuesto sobre la Renta se aplicara la tasa del 30%.

##### **2.1.1. El Título II (De las Personas Morales) se divide a su vez en 9 capítulos:**

- I. De los Ingresos.
- II. De las Deducciones.
- III. Del Ajuste por Inflación.
- IV. De las Instituciones de Crédito, de Seguros y de Fianzas, de los Almacenes Generales de Depósito, Arrendadoras Financieras, uniones de Crédito y de las Sociedades de Inversión de Capitales.
- V. De las Pérdidas.
- VI. Del Régimen de Consolidación Fiscal.

- VII. Del Régimen Simplificado.
- VIII. De las obligaciones de las Personas Morales.
- IX. De las Facultades de las Autoridades.

## **2.2. ISR Para las Personas Físicas**

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 este.

### **2.2.1. El Título IV (De las Personas Físicas) se divide a su vez en 11 capítulos:**

- I. De los Ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado.
- II. De los Ingresos por Actividades Empresariales y Profesionales.
- III. De los Ingresos por Arrendamiento y en General por Otorgar el Uso o Goce Temporal de Bienes Inmuebles.
- IV. De los Ingresos por Enajenación de Bienes.
- V. De los Ingresos por Adquisición de Bienes.
- VI. De los Ingresos por Intereses.
- VII. De los Ingresos por la Obtención de Premios
- VIII. De los Ingresos por Dividendos y en General por las Ganancias Distribuidas por Personas Morales.
- IX. De los Demás Ingresos que Obtengan las Personas Físicas
- X. De los Requisitos de las Deducciones
- XI. De la Declaración Anual

---

<sup>15</sup> Prontuario Fiscal Estudiantil 2010. CENGAGE LEARNING.

## **CAPITULO III**

### **CONCEPTOS BASICOS DE LA RELACION LABORAL**

#### **3.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA RELACION LABORAL<sup>16</sup>.**

La historia del trabajo es sin duda, la historia del hombre. No podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar. Lo importante, sin embargo, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.

A lo largo de la historia del hombre, el trabajo ha sufrido cambios muy significativos; realizándose éste en un principio, en condiciones infrahumanas, mismas que fueron cambiando a lo largo del tiempo, hasta llegar a la época actual, caracterizándose ésta, por el establecimiento de legislaciones que han venido a regular las condiciones bajo las cuales se debe prestar todo trabajo.

Tomando en consideración la importancia que tiene conocer los diversos aspectos evolutivos que han tenido las relaciones laborales, describiremos brevemente cada una de las diversas etapas históricas.

##### **3.1.1. ETAPA PREHISTORICA.**

En la época prehistórica, el hombre no tuvo la necesidad de buscar los medios de subsistencia, ya que todo se lo proporcionaba la madre naturaleza. A esta etapa de la humanidad, se le ha conocido como la comunidad primitiva.

##### **3.1.2. ANTIGÜEDAD.**

En la antigüedad, las guerras dejaron de ser exterminio para convertirse en guerras de conquista; en las que los vecinos en lugar de ser exterminados, eran sometidos a la esclavitud y obligados a trabajar para sus conquistadores, lo que hacían movidos por el miedo y no por una lealtad instintiva. Entre los pueblos que le otorgaban valor al trabajo material, se encontraban los egipcios y los babilonios.

Para algunos pensadores de la antigüedad, el trabajo era considerado como una actividad denigrante; aún cuando no todos lo repudiaran.

En Babilonia, durante la II Dinastía de Hur, en el año 2100 A. de C., algunos tejedores libres trabajaban junto a jóvenes esclavos, en los talleres del Estado. Estos trabajadores se encontraban sometidos a la autoridad de jefes de equipo, los que a su vez, respondían ante los intendentes. Mensual y anualmente, debían rendir cuentas de las materias suministradas y de las cantidades de tejido entregadas, destacando su peso y calidades.

Las Leyes de Eshuma de 1972 A. de C. y el Código de Hamurabi de 1750 A. de C., fijaban cantidades (en especie), para el pago del trabajo a trabajadores libres: labradores, pastores y esclavos. Frente a estas prestaciones aparentemente alentadoras, se contemplaban sanciones para quien desempeñara indebidamente sus actividades.

En Roma se establecen los primeros colegios y corporaciones de artesanos libres, con lazos de fraternidad religiosa y profesional. Estos colegios atendían a necesidades de guerra. Con gran distinción agruparon a carpinteros, trabajadores del cobre y del bronce, lo mismo que a talladores de flauta y cuerda; siendo el trabajo para Roma, objeto de arrendamiento.

### **3.1.3. EDAD MEDIA.**

Esta etapa se caracteriza por la integración de pequeños Estados independientes y la proliferación de las luchas armadas, cuyos objetivos entre otros, eran la búsqueda de mercados y materias primas, como los metales preciosos.

Las pocas actividades que pudieron realizarse en la Edad Media y la especialización técnica, propiciaron la constitución de gremios, corporaciones o guildas. Estas organizaciones tenían una estructura jerárquica que partía del maestro (señor: dueño de vidas y haciendas), los oficiales (coordinadores del trabajo y directores de estas organizaciones) y finalmente, los aprendices (que desarrollaban el trabajo sin prerrogativas o derechos).

Se formaron colegios, donde se controlaba la producción para evitar la competencia desleal, fijando precios a los productos y lugares o Zonas para el comercio; llegando a

imponerse sanciones, que iban de la expulsión de sus miembros, a la pérdida temporal o permanente de la categoría que ostentaban.

Al finalizar esta etapa, conforme desaparecían los pequeños Estados y se ampliaba el ámbito de producción y de comercio, las corporaciones fueron perdiendo su valor, como consecuencia de las ideas del liberalismo, cuya esencia radicaba en la libertad del individuo para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estimara conveniente, mediante la solicitud de un permiso y el pago de sus impuestos.

#### **3.1.4. INDIVIDUALISMO O LIBERALISMO.**

En el individualismo, los trabajadores en ejercicio de su irrestricto derecho de decidir, no requerían de agrupaciones, no podían integrar una coalición que habría de destruir al individuo, sojuzgarlo y minar su capacidad decisoria. Quedaban prohibidas las asociaciones y las huelgas, que según se creía, atentaban contra el derecho de los empresarios y la libre concurrencia y el libre mercado; así también, quedó prohibida la celebración de asambleas, cuyo objetivo fuera la defensa de sus intereses comunes y por último, quedó prohibido el establecimiento de corporaciones constituidas por ciudadanos del mismo oficio o profesión, siendo ésta, una de las bases fundamentales de la Constitución francesa.

El Código Civil de Napoleón no fue ajeno a estas circunstancias, observándose una notoria preferencia hacia el patrón, a quien se consideraba creador e impulsor natural de la economía; asumiendo el Estado la posición de un simple vigilante, que solo intervenía para imponer el orden cuando éste resultara alterado, bien por el cierre de una empresa, por una huelga, o por algún movimiento de los trabajadores.

El contrato de trabajo era considerado como contrato de arrendamiento, por lo que en el mismo no se limitaba la jornada de trabajo, la cual se dejaba al acuerdo entre patrón y trabajador; reservándose para el primero, todas las prerrogativas posibles.

### **3.1.5. DE LA REVOLUCION FRANCESA A LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL.**

En esta época, inicia la guerra del desarrollo industrial europeo. Hasta mediados del siglo XIX, los trabajadores son obligados a contratar bajo condiciones inhumanas: la jornada comprendía de quince a dieciséis horas; los salarios resultaban miserables e insuficientes para sostener a una familia; las tiendas de raya obligaban a los trabajadores a consumir sus productos y los mantenían cautivos en la medida que el crédito en su contra se acrecentaba; existía una falta absoluta de higiene en los centros de trabajo, descritos como enormes galeries, sin ventilación ni medidas de protección; no se otorga asistencia para accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; y finalmente, eran muchos los casos en que la mano de obra de mujeres y niños de todas las edades, sustituía el trabajo de los varones por el pago de míseros salarios.

En Alemania y Francia, de 1839 a 1856, se prohíbe el trabajo a menores de ocho a diez años, especialmente en las minas y en la industria de la lana. Se estableció por primera vez, el día domingo como descanso obligatorio. En Francia, se promulgó la Ley de Protección a la Infancia, el 22 de marzo de 1841.

Los trabajadores empezaron a comprender que constituían el factor primordial de la producción y que su trabajo no era concesión graciosa del patrón.

En Inglaterra, el movimiento culminó con la revolución cartista (cartas que las convenciones de trabajadores enviaron al Parlamento). Los obreros desplazados como consecuencia de la industrialización, destruyeron máquinas y quemaron fábricas. La Ley de 1769 aplicó severas sanciones a los trabajadores que asaltaran máquinas y edificios fabriles y en la Ley de 1812, se estableció la pena de muerte a los destructores.

Sin embargo, mucho era lo que pretendían los cartistas, por lo que al no encontrar respuesta favorable a sus demandas, los trabajadores intentaron una huelga general, el 10 de abril 1848. Ese día, de funestos recuerdos, los gritos de los obreros se confundían con los sonidos de los fusiles y el movimiento obrero, quedó literal y materialmente, aplastado. Tendrían que pasar muchos años para que se reconocieran los derechos de los trabajadores.

Por su parte, en Francia se llevaba con mayor inteligencia el movimiento de los trabajadores. Se pretendía convencer a la burguesía, para que aceptara como necesidad y forma de subsistencia, la transformación social.

Después de varios intentos, estalla en febrero de 1848, proponiéndose la participación en el poder de la pequeña burguesía; la gran clase trabajadora inicia el movimiento. En su lucha, reclamaban el reconocimiento del derecho del trabajo, la organización del trabajo y la creación de un ministerio que tuviera bajo su cuidado la regularización de las relaciones obrero patronales, la eliminación de agencias de colocación onerosas, supresión de intermediarios, jornada de trabajo de diez horas en París y de once en las provincias, reconociendo el derecho de coalición y el establecimiento del sufragio universal, ya que los trabajadores no gozaban de este derecho.

Sin embargo, los franceses olvidaron la conveniencia de compartir el poder político para garantizar los derechos adquiridos; por lo que lentamente se fueron suprimiendo las conquistas, prohibiendo las asociaciones profesionales e imponiendo severas penas a toda aquella persona que quisiera levantarse en huelga. Ante esto, la solución parecía ser la integración de un Estado, donde los trabajadores fueran la fuente del quehacer político de cada nación.

### **3.1.6. ESTABLECIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

La segunda mitad del siglo XIX, se caracterizó por la defensa de los trabajadores a sus mínimos derechos y la actitud de los gobiernos que, impulsados por los capitalistas, se negaban a aceptar estas demandas.

Bismarck, el Canciller de Hierro de Guillermo I, estructurador de la economía alemana, expide el 21 de julio de 1869, la reglamentación para cuestiones de trabajo; destacándose disposiciones como las siguientes: " fijación de las condiciones que deben de regir entre patrones y trabajadores, con limitantes como la protección de la salud y la vida de los trabajadores, normas para el trabajo de mujeres y de menores; se derogaron las disposiciones que imponían penas a los patrones que mediante acuerdos, uniones, suspensiones de labores o despidos de los trabajadores, que procuraran condiciones más favorables para la prestación de los servicios. Sin embargo, no se admitió la asociación colectiva al no reconocer el interés profesional ni la existencia de sindicatos".

Como parte de la legislación alemana, Guillermo I anunció el 17 de noviembre de 1881, el establecimiento de las normas que dieron origen al seguro social. En 1883, se crea el seguro de enfermedades; en 1884, el de accidentes y en 1889, el de vejez e invalidez.

En Francia, cuna con Alemania del movimiento socialista, el Parlamento votó en 1884, a propuesta del partido republicano, la Ley que reconoció el derecho de asociación. En ese mismo año, se fija la jornada de trabajo máxima en diez horas y media y finalmente, en diez horas.

En Ginebra, el año de 1886, el Congreso Internacional acordó la jornada máxima de ocho horas, habiendo ratificado esta determinación el Congreso obrero en París en 1889.

Mucho habían padecido los trabajadores al terminar el Siglo XIX, pero su lucha no había sido estéril. Sin embargo, los capitalistas detentadores de la riqueza, seguían con la idea de que los hombres son siempre desiguales, de que unos están hechos para mandar y otros para obedecer y de que era necesaria la existencia de una autoridad fuerte, en manos de los primeros, para mantener la civilización.

### **3.1.7. DESPUES DE LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL.**

En el nuevo Siglo XIX, se aceptarían los principios de justicia social y de sufragio universal, de intervencionismo del Estado, de garantías de los derechos mínimos del trabajador; tal es el caso de la Constitución alemana de Weimar de 1919, vigente hasta la llegada de Hitler al poder, misma que determina la creación de un derecho unitario del trabajo; reconoció que los obreros y empleados tienen derecho a colaborar sobre un pie de igualdad con los empresarios, en la fijación del salario y en las condiciones del trabajo, así como en la determinación de la forma en que deberán desarrollarse las fuerzas económicas y de producción.

A la preservación de los derechos de los obreros, siguió la integración de fuertes sindicatos, la contratación colectiva y la igualdad de fuerzas entre trabajadores y empleadores. De esta suerte, el proletariado deja su situación de desamparo, para adquirir la de igualdad; En el respaldo a su actividad y preservando sus derechos, están la legislación, el sindicato y la concepción moderna del Estado. Las reuniones internaciones culminaron con el reconocimiento universal de los Derechos del

Trabajador y la creación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), con sede en Ginebra y cuyas recomendaciones, son de profundo interés.

### **3.1.8. ANTECEDENTES EN MEXICO<sup>17</sup>.**

Desde la época de la Colonia; pues es dentro de las diversas organizaciones sociales precortesianas, la esclavitud, el origen del trabajo como función económica y por consiguiente, la negación de la relación laboral propiamente dicha.

En la época Colonial, se expidieron una serie de mandamientos conocidos como Leyes de Indias, de 1561 a 1769 y en muchos de los casos, encontramos disposiciones extremadamente interesantes. Existen prevenciones que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo a las mujeres y a los niños; siendo más bien, el espíritu que las anima, el humanitario y el cristiano de los reyes católicos, a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos.

Después de haber acontecido el movimiento insurgente de 1810, nos encontramos con un largo período, casi un siglo, en el que no hay una legislación del trabajo, propiamente como tal.

En lo referente a la Constitución de 1857, sus voceros más destacados hicieron gala de sus ideas liberales, surgiendo así, los artículos 4º y 5º, que contemplan algunas regulaciones en materia laboral.

Por otra parte, aparece el Código Civil y por consiguiente el contrato de trabajo se regula por sus disposiciones; en tanto que las Leyes penales, sancionan los actos que alteran la paz pública, así sean a título de reivindicaciones del trabajador, como las huelgas.

En los primeros años del siglo XX, se registraron una serie de movimientos que llamaron la atención, tales como los de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa y Cananea y a pesar de que haber transcurrido tanto tiempo desde entonces, todavía no es posible apreciar desapasionadamente la verdad sobre los hechos que entonces ocurrieron, ya que por un lado con tendencias marcadamente extremistas, se ha pretendido hacer de las víctimas de aquellos sucesos, mártires de un movimiento social y, por otro,

analizando el fenómeno social a la luz de las Leyes y doctrinas imperantes, entonces se juzga que la ambición del Gobierno dentro de las ideas prevalecientes, era reprimir actividades contrarias a la Ley. Lo importante que hemos de observar de estos movimientos, son los indicios de inquietudes contra un estado de cosas que había imperado por más de cuatro siglos.

La Revolución de 1910, surgió como un movimiento meramente político, sin que en el ideario del señor Madero, ni en el de Villa, ni en el de Zapata, se propugnara por los derechos del obrero.

Por otra parte, el campesino sí fue objeto de profundas reivindicaciones, acogidas en la bandera que se enarboló en el sur del País, al grito de " tierra y libertad".

Después de 1910, empezaron a surgir movimientos reivindicatorios de los derechos de los trabajadores y principalmente en la provincia, tales como los acaecidos en las Ciudades de Veracruz, Yucatán y Coahuila; apareciendo Leyes o proyectos de Leyes, para regular las cuestiones laborales. De igual forma, por la Federación también se elaboraron proyectos, como el de Zubarán de 1915; siendo hasta la Constitución Política de 1917, cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México

En la Asamblea Constituyente, es donde nacen los artículos de la importancia del 123. Los legisladores, entusiasmados por la lectura de obras sociales venidas de Europa y conocedores algunos de ellos, por la experiencia de situaciones abusivas que habían observado en nuestra patria, plasmaron en la Carta Magna, preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores. Nuestra Constitución Política protegió al trabajador, prohibiendo abusos que lo agotaran físicamente o que impidieran una remuneración justa.

Nuestra Constitución, no únicamente protege a los trabajadores, sino también al patrón y la propia Ley Federal del Trabajo, contiene preceptos que preconizan garantías para el patrón, en bien del correcto funcionamiento de las relaciones obrero patronales, el legítimo derecho de obtener de sus trabajadores lo que a estos corresponde dar, así como las utilidades inherentes al capital invertido.

El logro de este equilibrio de intereses, se ha desarrollado primordialmente por la lucha obrero patronal, dentro del campo del derecho; y los vaivenes de nuestra vida política, han llevado a buscar interpretaciones de las Leyes Laborales por los Tribunales del

Trabajo y por el más alto Tribunal del País, las que en no pocas ocasiones, han resultado contradictorias entre sí

Es importante reconocer que durante el sexenio del Presidente López Portillo, se hicieron tres modificaciones importantes al artículo 123 Constitucional, todas ellas en beneficio de la clase obrera. La primera, consistió en otorgar a los trabajadores, el derecho a recibir capacitación y adiestramiento a cargo del patrón. La segunda, amplía la competencia federal a nuevas ramas industriales; declarando la competencia exclusiva de las autoridades federales, con respecto a la obligación de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, además de otorgar seguridad e higiene en los centros de trabajo; y en la tercera, se adicionó el precepto constitucional con un primer párrafo que a la letra dice: " Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promueve la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley. Las reformas constitucionales señaladas anteriormente, le fueron adicionadas a la Ley Federal del Trabajo, creándose el sistema nacional de empleo y la obligatoriedad de la capacitación y el adiestramiento.

Podemos reconocer y afirmar, que el artículo 123 Constitucional, es un artículo que por excelencia constituye la máxima garantía social hacia el trabajador y por consecuencia, aporta respeto a la dignidad del trabajador.

Con la tercera modificación que se le hizo al artículo 123 Constitucional, se pretendió recalcar el derecho de los trabajadores para obtener empleo y correlativamente, la obligación del Estado de fomentar el desarrollo de las industrias en el país, a fin de satisfacer las necesidades de trabajo de los obreros mexicanos.

Parece advertirse en los últimos años, un intento de buscar con mayor sinceridad, un verdadero equilibrio entre las fuerzas obrero patronales. Parece que se tratara de reconocer los derechos de ambos factores, para no aniquilar a ninguno de ellos.

Todavía se requiere que los dirigentes sindicales y algunos patrones, entiendan el papel que deben desempeñar en un México progresista, en un México unido y que las autoridades, sin temas de los calificativos que pudieran aplicarles los elementos extremistas, piensen en México y sólo en México, para impartir una verdadera justicia.

---

<sup>16</sup> Antecedentes de la relación Laboral en el mundo, *Mario de la Cueva, Urbano Farias.*

<sup>17</sup> Antecedentes Históricos de la relación Laboral en México, *Enrique Canudas*

## 3.2. DISPOSICIONES GENERALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

### 3.2.1. CONCEPTO DE LA RELACIÓN LABORAL<sup>18</sup>.

Con un criterio más adecuado a la esencia de nuestro derecho, se da prioridad a la relación laboral y abandona el viejo criterio que suponía la existencia de un consentimiento sometido a los mandatos del patrón.

La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas, sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón, debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo, es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el Derecho del Trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida; siendo suficiente para su aplicación, la existencia de la simple prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen. No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se considera conveniente tomar como base, la idea de la relación de trabajo, que se define como: "la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen". Sin embargo, se adoptó también la idea del contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece el concepto de la relación laboral:

**"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."**

La relación se refiere al hecho material de la prestación de servicios y no a la obligación del trabajador de prestar sus servicios, como sucede en el contrato. En la relación laboral, debe atenderse a la condición fáctica de la prestación de un servicio personal subordinado, para que surja de inmediato la relación de trabajo y por consecuencia, los ordenamientos de la Ley tengan imperatividad. Así lo señala el último párrafo del artículo 20 de la LFT, de modo que tanto la relación como el contrato, producen los mismos efectos. Se abandona la doctrina tradicional y se

atiende a la prestación de servicios. Así, la manifestación de la voluntad resulta secundaria, frente al hecho real del desempeño de una tarea personal subordinada.

Cuando el concepto de la relación se refiere a "cualquiera que sea el acto que le dé origen", amplía al ámbito de protección, sin limitarlo a la voluntad de las partes.

La relación da lugar a consecuencias que no se limitan al aspecto directo o inmediato de los servicios, sino que tienden a proteger al trabajador y a su familia, como el Seguro Social, el derecho a habitaciones, a recibir cursos o enseñanzas de capacitación y becas, entre otros.

La relación de trabajo responde a las siguientes circunstancias:

1. Se inicia con la prestación material y objetiva de los servicios. El patrón recibe los servicios o los beneficios que se deriven de ellos.
2. La relación tiene por objeto, como señala Georges Scelle, la seguridad que se debe al trabajador. Esta seguridad no sólo atiende al aspecto interno de la relación, sino a los aspectos económicos, sociales y culturales del trabajador y de su familia.
3. La relación de trabajo es singular, lo que implica que se da entre un patrón y un trabajador; sujetos individualmente determinados.
4. El consentimiento no constituye un elemento esencial para la existencia de la relación de trabajo. Podría configurar, en algunos supuestos, un elemento de validez.
5. La relación de trabajo tiene un carácter institucional; los aspectos, condiciones y supuestos concurrentes no dependen de los sujetos, son de aplicación forzosa. En el momento en que se establece la relación, las normas de trabajo surgen simultáneamente y rigen la relación.

La relación de trabajo es una Institución Jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado, que forman unidades. Las partes sólo tienen eventualmente, la facultad de prestar su adhesión; después de hacerlo, su voluntad resulta intrascendente y los efectos de la Institución se producen de manera automática.

Una Institución Jurídica, es un conjunto de normas de igual naturaleza, que regulan un todo orgánico y persiguen una misma finalidad. La relación de trabajo constituye una Institución Jurídica, por cuanto los diversos preceptos que la determinan conforme a Ley, así como los que fijan derechos y obligaciones entre patrón y trabajador,

constituyen una unidad y persiguen la finalidad de reconocer la existencia de la citada relación.

La relación de trabajo constituye una Institución Jurídica, por cuanto que los diversos preceptos que la determinan y regulan, así como los que fijan derechos y obligaciones entre patrón y trabajador, constituyen una unidad y persiguen la finalidad común de logro de la justicia social, al preocuparse por un más adecuado equilibrio (Art. 2º). La justicia social, al preocuparse por una más adecuada distribución de la riqueza, permite al trabajador mayor seguridad, tanto en la permanencia del empleo, como para cubrir las contingencias que afecten su persona y familia. La finalidad tiene al mismo tiempo carácter social y jurídico, por estar contenido en una norma emanada del poder público, de observancia general e impositiva.

La Institución Jurídica de la relación de trabajo, consta de algunos elementos fundamentales y de igual jerarquía. Ante la ausencia de uno, no se da la relación.

- La prestación del servicio; es decir, la realización de actos materiales por el trabajador. Esta prestación constituye el supuesto de la relación, el que da origen a la aplicación de la Ley Laboral.
- Sujetos, patrón y trabajador. El primero es el receptor del beneficio o del servicio; en tanto que el segundo, es el realizador del beneficio o prestador del servicio.
- La individualización, es un elemento que afecta a la naturaleza de la relación, de tal manera que ésta existe entre un patrón particularmente determinado y la persona que real, material y efectivamente presta el servicio. De esta forma, si una persona solicita servicios a otra, únicamente quedará obligada con quien realice los actos materiales inherentes a la prestación.
- La subordinación, que constituye el elemento de distinción. La aplicación de la Ley Federal del Trabajo se circunscribe exclusivamente, a las personas que prestan su servicio en forma personal y subordinada.
- Objeto, constituido por la seguridad que emana de la propia relación y los preceptos legales que se refieren de manera primaria y elemental al trabajador. La estabilidad en el empleo es parte de esta seguridad, al permitir que el trabajador cuente permanente o indefinidamente, con su plaza, puesto o cargo.

### **3.2.2. CONCEPTO Y TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO.**

#### **CONCEPTO.**

La relación de trabajo puede nacer de un contrato; esto es, de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado.

El punto de partida del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero-patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y de aquél que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender.

En la relación que existe entre el trabajador y el patrón, hay un acuerdo de voluntades para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución. Este acuerdo constituye lo que tradicionalmente se ha designado como un convenio y como el convenio dentro del derecho civil, se traduce en uno o varios contratos, en el Derecho del Trabajo se identificó con el nombre de Contrato de Trabajo, al convenio celebrado entre el patrón y su trabajador, para la prestación de los servicios de éste. Por esto, desprendemos que el Contrato de Trabajo no es un mandato, compraventa, ni arrendamiento; sino que lisa y llanamente, es un Contrato de Trabajo.

Los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaban "Contrato", al acuerdo de voluntades que surge entre el patrón y el trabajador.

Existen dos corrientes principales respecto al concepto que se da al Contrato: Los contractualistas y la de los anticontractualistas.

Los primeros sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral, se necesita un acuerdo de voluntades; así sea el caso de que una se considere tácita. Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico, se llama Contrato. Por eso entienden que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y ésta, convienen en que se realice la labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las Leyes vigentes y aparecerán los aspectos jurídicos, que son la consecuencia de este Contrato.

Por su parte, los anticontractualistas sostienen que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de este ámbito, para abrigar

aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrón.

Podemos decir entonces, que si se pretende que puede darse un vínculo jurídico, sin que medie la voluntad, es lo mismo que creer que del vacío, pueda extraerse la materia. Si sólo se aceptara la teoría de la relación del trabajo, no se podría justificar la existencia de algún derecho cuando el obrero firme un contrato de trabajo para iniciar sus labores posteriormente y el patrón más tarde, se niegue a recibirlo o al inverso. Aún aceptando la existencia de la cláusula de exclusión por admisión, que reputamos como inconstitucional en nuestro medio, el trabajador seguirá disfrutando de libertad.

A manera de conclusión, podemos decir que el Contrato de Trabajo es aquél, por el que un trabajador se obliga a prestar a un patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

### **TIPOS DE CONTRATOS.**

De acuerdo con nuestra Ley Laboral, existen tres tipos de Contratos, los cuales se conocen como:

- a. Contrato individual de trabajo
- b. Contrato colectivo de trabajo.
- c. Contrato ley

### **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

El 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.).

### **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

Es el convenio celebrado entre uno varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse un trabajo, en una o más empresas o establecimientos (Art. 386 LFT.).

## **CONTRATO LEY.**

El Contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en uno o varias Entidades Federativas o una o varias Zonas económicas que abarque una o más dichas Entidades, o en todo el territorio nacional (Art. 404 LFT).

Los Contratos en general, obligan sólo a lo pactado y su incumplimiento por parte del trabajador, sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que pueda hacerse presión sobre su persona. Ningún Contrato podrá tener condiciones de trabajo por abajo de las legales.

Ya para finalizar, es conveniente mencionar los tipos de Contrato individuales de trabajo, según su duración:

- Por tiempo indefinido.
- Por tiempo fijo.
- Para obra determinada.

### **3.2.3 JORNADA DE TRABAJO.**

El Derecho del Trabajo se comprendía en la lucha de los trabajadores por obtener un salario remunerador y una jornada justa. Trabajo es esfuerzo, esfuerzo es pérdida de energía y necesidad de recuperación. La limitación de las horas de trabajo, hace posible el descanso al trabajador, lo que redundará en beneficio de la empresa.

La Ley de 1931, no contenía el concepto de jornada de trabajo. La ley de 1970, "consideró conveniente recoger los principios que derivan de la jurisprudencia y de la doctrina. Por jornada de trabajo, se entiende el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para la prestación de su trabajo (Art. 58 LFT). Esta definición se apoya en las consideraciones siguientes: el trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón, durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo, no puede implicar la prolongación de la jornada. Esta idea descansa en el principio de que los riesgos de la producción, son a cargo del patrón y nunca del trabajador".

La exposición de motivos de la Iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, señala que "el establecimiento de la jornada máxima de trabajo, tiene como finalidad fundamental, proteger la salud y la vida del trabajador, pues la experiencia y los estudios realizados desde el siglo pasado, demuestran que después de ocho horas de trabajo, la atención del hombre disminuye, lo que es causa de un mayor número de accidentes; por otra parte, el trabajo excesivo afecta la salud del trabajador y precipita su invalidez y aún la muerte".

La Ley fija el máximo de duración de una jornada, no señala un número fijo de horas, ni tampoco un mínimo; quedando al arbitrio del trabajador y el patrón, la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales (Art. 59 LFT.).

La fracción I, del apartado A, del Artículo 123 de la Constitución, fija como jornada máxima diurna, la de ocho horas y nocturna la de siete. Esta disposición la reproduce el artículo 61 de la Ley, que además, establece la jornada mixta (con lapsos de la diurna y la nocturna), en siete horas y media.

La jornada diurna puede ser de las seis de la mañana a las veinte horas; la nocturna, de las veinte horas a las seis de la mañana; la mixta toma tiempo de ambas jornadas, sin que en ningún caso pueda exceder en más de tres horas y media, de la nocturna. En caso de que la jornada comprenda más de tres horas y media de la nocturna, deberá considerarse jornada nocturna y por tanto, limitada a siete horas.

En atención a un viejo principio, se deja a la libre determinación de las partes, el momento en que se inicie y termine la jornada, sin que sea posible que exceda los límites legales. También, ambas partes pueden convenir una distribución de las horas, a fin de que se descanse el sábado por la tarde o se establezca una modalidad similar. En todo caso y conforme al Artículo 62, deberá observarse que no se trate de una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva (Art. 5ª III LFT).

### **JORNADA CONTINUA.**

En la jornada continua, el trabajador no puede salir del ámbito de la empresa. Su permanencia obliga a que se le otorguen los lapsos necesarios para alimentos y descanso.

La Ley Federal del Trabajo vigente de 1970, concede un lapso mínimo de descanso: Artículo 65.- "Durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos", lo que no deja al criterio del patrón su fijación

y permite en la contratación colectiva ampliarlo, según la naturaleza de la empresa y de los servicios.

En la práctica, se ha presentado la duda sobre el tiempo que deba concederse al trabajador para tomar alimentos. Algunos patrones consideran que el lapso de media hora de reposo o de comidas, puede ser empleado para este fin. Tal interpretación es incorrecta; ya que si la Ley habla en el Artículo 64, de "horas de reposo o de comidas", está previniendo estas dos posibilidades y no una:

- A) Si la jornada comprende horas en que los alimentos no son necesarios, el trabajador tendrá solo un reposo mínimo de media hora.
- B) Si la jornada hace necesario el tomar alimentos, el trabajador gozará cuando menos de media hora de descanso y el tiempo (según se convenga o que resulte prudente) para comer. La distribución de las horas de la jornada, es lo que determina que el trabajador deba efectuar alguna de sus comidas. Si las labores se inician a las nueve de la mañana y terminan a las cinco de la tarde, contará con el tiempo necesario para alimentos y con una media hora cuando menos, de descanso.

La productividad no va en razón de la continuidad en la prestación de servicios, sino de la buena disposición del trabajador, de su buen ánimo. Una persona descansada trabaja mejor, con menos riesgos, con mayor lucidez y con más efectividad.

### **JORNADA DISCONTINUA.**

En esta jornada, el trabajador corta la prestación de sus servicios, su "disponibilidad"; se retira de la empresa y el mismo día retorna. En esta clase de jornada, no puede tomarse en cuenta el "deseo" de retirarse de la empresa o de interrumpir el trabajo; sino sólo el aspecto objetivo de salir de la empresa o del ámbito del trabajo.

En la jornada discontinua, se computan las horas que el trabajador esté dentro de la empresa o a "disposición" del patrón.

### **JORNADA EXTRAORDINARIA.**

Esta jornada comprende los lapsos que, fuera de los ordinarios, el trabajador puede o debe laborar. Como jornada extraordinaria, se entiende tanto la obligatoria como la voluntaria.

Los trabajadores, 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, deberán colaborar para erradicar el mal o peligro y la jornada podrá prolongarse por el tiempo indispensable.

El tiempo laborado se pagará, conforme al primer párrafo del Artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo, con una cantidad igual a la que corresponda por las horas de la jornada.

La Constitución, en la fracción XI del Artículo 123, Apartado A, dispone que "Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, establece en el Artículo 66, 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".

La fracción XI del Artículo 123, Apartado A de la Constitución, fija el pago de las horas extra en un ciento por ciento más de las horas normales.

**La Ley hace las siguientes distinciones:**

A) Cuando las horas extraordinarias laboradas en una semana, sumen hasta nueve, "se pagarán con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada" (Art. 67, 2º párrafo LFT).

B) Cuando las horas extraordinarias laboradas en una semana, excedan de nueve, las primeras horas, o sean hasta nueve, se pagarán con un ciento por ciento más de salario del que corresponda a las horas normales de la jornada.

Únicamente el tiempo que pase de las nueve primeras horas en 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, 2º párrafo LFT).

El patrón se hará acreedor a una sanción, cuando permita que un trabajador labore más de nueve horas extras en una semana. Conforme al artículo 1000 de la Ley Federal del Trabajo. Se le sancionará con el equivalente de quince a trescientas veces

el salario mínimo general, considerando la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

## **TIPOS DE JORNADAS**

ARTICULO 60 LFT: Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Existen 3 jornadas de trabajo:

- DIURNA.- Que es comprendida entre las 6 y 20 horas.
- NOCTURNA.- Es la comprendida entre las 20 y 6 horas
- MIXTA.- Es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3.5 pues si comprende más de 3.5 se considerara jornada nocturna.

La duración máxima de la jornada será de 8 horas la diurna, 7 la nocturna y 7.5 la mixta.

### **3.2.4. CONCEPTO DE SALARIO.**

Si partimos de la raíz etimológica encontramos que el “breve diccionario etimológico de la lengua española” define al salario a partir de dos palabras: “sal” y “ario”.

El significado de **sal** lo encontramos como: sustancia cristalina blanca e incolora que se usa para sazonar o conservar los alimentos.

El significado de **ario** lo encontramos como relacionado con, relativo a.

El uso de la palabra salario se debió a que en las culturas mesoamericanas los aristócratas y señores hicieron el uso de la sal como un instrumento de guerra y de política. Tanto los mayas, como los aztecas cobraban sal como tributo.

Se considera que el origen del salario se remonta unos quinientos años antes de Cristo en la antigua Roma, donde se construyó La Vía Salaria que era el camino más antiguo de Roma y por el cual se transportaba el suministro de sal de la región. Este

camino conectaba a Roma con las grandes salitreras de Ostia y el cual era custodiado por soldados, debido a la gran importancia que tenía este producto para la cultura Romana al utilizarlo independientemente como condimento y conservador de la comida, como un excelente antiséptico. Estos soldados romanos que custodiaban el camino recibían parte de su pago en sal el cual era llamado "salarium argentum" (agregado de sal).

La idea del salario, es un punto fundamental del Derecho del Trabajo. Integra en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador, a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

Para comprender mejor el concepto que se le da al salario, describiremos algunas de sus concepciones:

**PARA LA ECONOMIA:**

"El salario es un costo, cuyo valor se determina de muy diferentes maneras, según cual sea el punto de vista que se tenga: liberal, marxista o neocapitalista".

**PARA LA PSICOLOGIA:**

"El salario se entiende como un factor fundamental que permite, de ser suficiente, el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida o de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social".

**PARA EL LIBERALISMO:**

"El salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y a su familia".

**SEGUN CARLOS MARX:**

"El salario es el precio del trabajo, como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo, llamado precio necesario o natural; éste, a su expresión en dinero".

**SEGUN AGUSTIN REYES PONCE:**

"El salario es toda retribución que persigue el hombre, a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo".

## **SEGUN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

"El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (Art. 82 LFT.)".

### **ETIMOLÓGICAMENTE.**

El término salario deriva de sal, aludiendo al hecho histórico, de que alguna vez se pagó con ella.

### **CLASIFICACIÓN DEL SALARIO.**

El salario admite múltiples criterios de clasificación. En virtud de ello, es recomendable observar preferentemente, los criterios previstos en la Ley. Siguiendo en cierta medida, la clasificación que propone Alonso García, pero teniendo en cuenta las particularidades de nuestro Derecho, podemos proponer la siguiente:

#### **POR SU SISTEMA DE VALUACIÓN**

##### **POR UNIDAD DE TIEMPO:**

- Es llamado también, por tiempo. Es aquél que se paga al trabajador, tomando en cuenta las horas trabajadas.

##### **POR UNIDAD DE OBRA:**

- Es llamado también, salario a destajo. Es aquél que se paga al trabajador, tomando en cuenta las unidades de trabajo realizadas.

##### **POR COMISIÓN:**

- Es aquél que se paga en un porcentaje o un tanto por ciento, sobre la venta y colocación de mercancías en el mercado, o sobre el cobro, o pagos efectuados por los clientes.

### **A PRECIO ALZADO:**

- Es aquél que se paga al trabajador, por todo el trabajo u obra realizada.

De cualquier otra manera: La expresión con la que concluye el primer párrafo del artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, da pauta para la adopción legal o convencional de cualquier fórmula para determinarlo. De hecho, la Ley contempla otras soluciones, como por ejemplo: el salario por viaje en los trabajadores de los buques (Art. 195, frac. IV LFT); el salario por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuitos o kilómetros recorridos, de los trabajadores del auto transporte (Art. 257 LFT) El salario por peso de los bultos, en el caso de los maniobristas del servicio público (Art. 270 LFT).

### **POR LA NATURALEZA DE LOS FACTORES QUE LO INTEGRAN**

#### **SALARIO EN EFECTIVO:**

- Es aquél que se paga en papel moneda de curso legal.

#### **SALARIO EN ESPECIE:**

- Consiste en el pago mediante bienes y servicios diferentes a la moneda, como pueden ser: el vestido, los vales de despensa, alimentación, los útiles escolares, pago de agua y otros que según su naturaleza, podrían quedar encuadrados dentro de las llamadas prestaciones de Seguridad Social.

#### **SALARIO MIXTO:**

- Es aquél que se paga, parte en especie y parte en efectivo.

### **POR LA PERIODICIDAD EN SU PAGO**

#### **SALARIO SEMANAL:**

- Es aquél que se paga al trabajador cada siete días o cada fin de semana; por lo general, se les cubre a quienes preponderantemente desempeñan un trabajo material.

**SALARIO QUINCENAL:**

- Es el que se paga al trabajador cada quince días; normalmente, es el que se cubre a quienes preponderantemente desarrollan un trabajo intelectual.

**SALARIO MENSUAL:**

- Es el que se paga cada treinta días.

**SALARIO ANUAL:**

- Es aquél que se paga al trabajador cada año. Como por ejemplo, el aguinaldo (Art. 87 LFT).

**POR SU MONTO****SALARIO MÍNIMO:**

- Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados, en una jornada de trabajo (Art. 98 LFT).

**SALARIO MÍNIMO GENERAL:**

- Es el que se paga a todos los trabajadores que se encuentran dentro de una o varias Zonas económicas determinadas, no tomando en cuenta las diferentes ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales (Art. 91 y 92 LFT).

**SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL:**

- Es el que se paga a todos los trabajadores que laboran en las diferentes ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

**SALARIO REMUNERADOR:**

- Es aquél que se paga al trabajador, tomando en cuenta la cantidad y calidad del trabajo (Art. 85 LFT)

## **POR LA JORNADA QUE LO GENERA**

### **EL SALARIO ORDINARIO:**

- Es aquél que se paga al trabajador, por laborar su jornada normal u ordinaria.

### **SALARIO EXTRAORDINARIO:**

- Es el que se paga al trabajador, por el tiempo excedente de su jornada ordinaria.

## **POR LOS ELEMENTOS QUE LO COMPONEN**

### **SALARIO TABULAR O NOMINAL:**

- Es aquél que se encuentra en una tabla o tabulador, en donde aparece la categoría o trabajo que se realiza y los salarios asignados a los mismos.

### **SALARIO CUOTA DIARIA:**

- Es el que se cubre al trabajador en forma constante, periódica y regular, por la prestación de un servicio.

### **SALARIO INTEGRADO:**

- Es el que se compone con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad y prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

---

<sup>18</sup> Derecho Laboral I, *Josefina Carla Gómez Téllez*

**CAPITULO IV**  
**ASPECTOS TEORICOS DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA EN SUELDOS Y**  
**SALARIOS**

**4.1 INGRESOS EXENTOS<sup>19</sup>**

**Artículo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta**

**“No se pagará Impuesto Sobre la Renta, por la obtención de los siguientes ingresos”:**

**4.1.1 Fracción I.** Las prestaciones distintas del salario que perciban los trabajadores de salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los límites señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban dichos trabajadores. Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos de este Título. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso, sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda del límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente a 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

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

**DIAS DE DESCANSO<sup>20</sup>.**

De acuerdo con la LFT, cuando un trabajador labore en su día de descanso, la obligación del patrón es pagarle un salario doble por el servicio prestado, independiente de su salario normal que le corresponde de acuerdo a la Ley.

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

Artículo 73 de la 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.

Artículo 84 de la 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 que se entregue al trabajador por su trabajo.

<b>DIAS DE DESCANSO</b> <b>(Art. 74 LFT)</b>	Son días de descanso obligatorio: El 1º de enero. El tercer lunes de febrero en conmemoración del 5 de Febrero. El 1º de Mayo. El 16 de Septiembre. El tercer lunes de Noviembre en conmemoración al 20 de Noviembre. El 1º de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal El 25 de diciembre, y El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.
---	---

En el Artículo 71 de la LFT, en su segundo párrafo, establece que "los trabajadores que prestan servicios 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".

Esta prima se establece a favor de los trabajadores que habitualmente presten sus servicios los domingos.

En el Artículo 73 de la LFT, se dispone que " los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebrantara esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado"

## **TIEMPO EXTRAORDINARIO.**

En algunas empresas existe la necesidad de que sus trabajadores laboren horas extras. Es por ello que en nuestra legislación laboral, existen disposiciones que regulan las condiciones bajo las cuales se debe laborar en el tiempo extraordinario.

Cuando los trabajadores laboren horas extras y éstas excedan de tres horas diarias y de tres veces a la semana, las horas que rebasen este límite laboral, integrarán para el cálculo del ISR. El fundamento legal lo encontramos en el Art. 109 fracción I de la LISR.

Cuando las personas que perciben más del SMG laboran horas extras dentro del margen laboral, sólo integrarán el 50% de dichas horas, teniendo un tope de 5 SMG por semana de servicio; el excedente de este límite, integrará en un 100%. El fundamento legal lo encontramos en el Art. 109 fracción I de la LISR.

### **Art. 60 de la LFT**

#### **JORNADA DIURNA.**

- Es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

#### **JORNADA NOCTURNA.**

- Es la comprendida entre la veinte y las seis horas.

#### **JORNADA MIXTA.**

- Es la que comprende períodos de tiempo de una jornada 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.

**Art. 61 de la LFT-** La duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna, siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta.

**Art. 65 de la LFT-** En los casos de siniestros 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. 66 de la LFT-** Podrán también, prolongarse las horas de la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

**Art. 67 de la LFT-** Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponde a cada una de las horas de la jornada.

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

**Art. 68 de la LFT-** Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido en 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.

**4.1.2 Fracción II.** Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo a las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

El pago por incapacidad derivada de riesgos profesionales, es procedente con motivo de los ocasionados por un accidente de trabajo en el lugar donde se labora o por accidentes de tránsito; es decir, los sucedidos camino a los centros de trabajo o de éstos al hogar del trabajador. Sin embargo, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, los considera exentos sin límite alguno, reforzando lo estipulado en el Artículo 109 fracción II

**Artículo 123, apartado A, fracción XIV C.P.E.U.M.**

Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente según que haya traído como consecuencia, la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo

que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

### **RIESGOS DE TRABAJO, Artículo 473, LFT.**

Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

### **ACCIDENTE DE TRABAJO, Artículo 474 LFT.**

Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente.

Queda incluida en la definición anterior, los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

### **ENFERMEDAD DE TRABAJO, Artículo 475 LFT.**

Es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

### **Artículo 477 LFT.**

Cuando los riesgos se realizan, pueden producir:

- Incapacidad temporal
- Incapacidad permanente parcial
- Incapacidad permanente total
- La muerte.

### **INCAPACIDAD TEMPORAL, Artículo 478 de la LFT.**

Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona, para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

### **INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL, Artículo 479 de la LFT.**

Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

### **INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, Artículo 489 de la LFT.**

Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que le imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

**4.1.3** Fracción III : Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias y otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente, se pagará el impuesto en los términos de este título.

Cuando se convenga que las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro sean entregadas en forma periódica, la determinación de la parte exenta y gravada de impuesto, se realizará con apego a esta fracción.

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

Ejemplos de estos gastos, que se puedan reembolsar:

- Honorarios a médicos, dentistas y enfermeras.
- Gastos hospitalarios, incluyendo medicamentos detallados en la factura del hospital.
- Análisis.
- Estudios clínicos.
- Prótesis.
- Aparatos para el restablecimiento o rehabilitación del paciente, tales como: sillas de ruedas, muletas y anteojos.
- Gastos de funeral.

Estos ingresos se podrán otorgar vía reembolso de dichos gastos, los cuales deberán estar debidamente comprobados, a nombre de las personas que tengan el carácter de trabajador y el derecho a su reembolso, deberá ser concedido en forma general.

Estos pagos representan un beneficio económico para los trabajadores y también son considerados como prestaciones de previsión social.

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

#### **SEGURIDAD SOCIAL:**

"Seguridad social es el instrumento jurídico y económico que establece el Estado para abolir la necesidad y garantizar a todo ciudadano, el derecho a un ingreso para vivir y a la salud, a través del reparto equitativo de la Renta Nacional y por medio de prestaciones del Seguro Social al que contribuyen los patrones, los obreros y el Estado, o alguno de éstos, como subsidios, pensiones y atención facultativa y de Servicios Sociales, que otorgan las Dependencias de aquél, quedando amparados contra los riesgos profesionales y sociales, principalmente de las contingencias de la falta o insuficiencia de ganancia para su sostenimiento y el de la familia."

En nuestro país, el Seguro Social es el Instrumento básico de la Seguridad Social, el cual fue establecido como un Servicio Público, para el bienestar de los trabajadores de la República Mexicana.

**4.1.6** Fracción VI. Los percibidos con motivo de subsidio 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.

**PREVISIÓN SOCIAL "Es toda prestación en beneficio de los trabajadores y sus familiares o beneficiarios, que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral."**

Dentro de los conceptos de Previsión Social que se enlistan en el Art. 109 fracción VI de la LISR, se encuentran los siguientes:

- Subsidio por incapacidad.
- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- Guarderías infantiles.
- Actividades culturales y deportivas, y
- Otras de naturaleza análoga.

Por lo que se refiere a los de naturaleza análoga, podemos considerar:

- Ayuda para renta de casa habitación.
- Ayuda para transporte.
- Vales de despensa.
- Vales de comida, y
- Vales de gasolina.

**4.1.7** Fracción VII. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del fondo de la vivienda de la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, o del Fondo de la Vivienda para los miembros del Activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnen los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título.

**4.1.8** Fracción VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de los trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas, cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título.

Los fondos de Ahorro se constituyen con las aportaciones del empleador o patrón, así como con las del propio trabajador, ya sea que tenga origen en el contrato colectivo o derive de acuerdos ajenos a éste, con objeto de estimular el ahorro y otorgar préstamos a los propios trabajadores. Por regla general, se entrega conjuntamente con las ganancias al finalizar el ejercicio, o bien cuando el trabajador se retire de la empresa.

Las aportaciones del patrón a los "Fondos de Ahorro" y los intereses que se generan estarán exentas del pago del Impuesto Sobre la Renta, siempre que se cumpla con los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley:

El beneficio se otorgue de manera general a todos los trabajadores.

Se establezca en planes, en todos los casos.

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

Tratándose de las aportaciones que cubren los patrones por concepto de cuota obrero patronal al Instituto Mexicano del Seguro Social, correspondiente a trabajadores de salario mínimo general, se consideran en su totalidad como un ingreso exento para el trabajador y un gasto deducible para el patrón.

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

contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses, se considerará un año completo; por el excedente, se pagará el impuesto en los términos de este título.

#### **4.2. CASOS EN QUE SE DEBE INDEMNIZAR A UN TRABAJADOR.**

Un patrón estará obligado a indemnizar a los trabajadores que despida, cuando:

Se niegue a someter las diferencias que tenga con el trabajador al arbitraje, o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación. De darse esta situación, por efectos de Ley, automáticamente se rescindirán el contrato por una causa imputable al patrón y en consecuencia, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice por tal rescisión.

Cuando se despida al trabajador sin una causa justificada, el patrón no necesariamente tendrá que indemnizar al trabajador (con tres meses de sueldo), sino que podrá optar por reinstalarlo, pagándole sus salarios vencidos (los salarios que no percibió mientras duró el conflicto).

Es importante señalar que no en todos los casos en que un patrón despida a un trabajador estará obligado a indemnizarlo, ya que existen circunstancias que justifican que el trabajador sea despedido.

Tales circunstancias se señalan en el Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo.

El patrón que se encuentre en la situación de despedir al trabajador por causas justificadas, deberá dar aviso escrito al trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión. De negarse éste a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de 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 parte del patrón, bastará para que se considere que el despido fue injustificado.

#### **4.2.1. PAGO DE INDEMNIZACIONES POR LA INJUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO.**

Cuando el despido del trabajador es sin una causa justificada, el trabajador tendrá las opciones siguientes:

Que se le reinstale, cobrando sus salarios vencidos, o

Que se le indemnice con 3 meses de sueldo.

Sin embargo, si el trabajador desea ser reinstalado y el patrón no lo acepta, entonces deberá indemnizar al trabajador, ya no sólo con tres meses de sueldo, sino que además y de acuerdo al tipo de relación laboral, recibirá una indemnización adicional, como sigue:

##### **Relación de trabajo por tiempo determinado menor a un año.**

Se pagará una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.

##### **Relación de trabajo por tiempo mayor a un año.**

Se pagará una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los siguientes años de servicios.

##### **Relación de trabajo por tiempo indeterminado.**

Se pagará una cantidad igual a 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de la indemnización a que se refieren los incisos anteriores, sólo en los casos siguientes:

- Cuando se trate de trabajadores que tengan en su trabajo una antigüedad menor a un año.
- Cuando el patrón demuestre ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que por el tipo de trabajo, el trabajador está en contacto directo y constante con él y en consecuencia, la Junta determina que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- Tratándose de trabajadores de confianza.

- Tratándose de trabajadores de servicio doméstico.

#### **4.3. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

El Art. 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, que se otorgará conforme a las reglas siguientes:

La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario, por cada año de servicios.

La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido cuando menos, 15 años de servicio. O bien, cuando sean separados de su trabajo por el patrón, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

La prima de antigüedad también se pagará a los trabajadores que se separen de su empleo, por causa justificada.

#### **4.4. SALARIO BASE PARA LOS PAGOS POR RETIRO.**

El salario que se tomará como base para efectuar los distintos pagos por retiro, será como sigue:

Para la prima de antigüedad, el menor entre: el salario del trabajador y el doble del salario mínimo vigente en el área geográfica en la que presta sus servicios (Art. 486 LFT).

Para la indemnización de tres meses y de 20 días de salario por cada año de servicio (a los que correspondan de acuerdo al tipo de relación laboral), el salario que perciba el trabajador incrementado con la cuota diaria por concepto de prestaciones; por ejemplo: aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y otras convenidas (salario diario integrado).

Para el pago de los salarios vencidos y de las partes proporcionales de las prestaciones a que tenga derecho el trabajador, el salario nominal.

#### **4.4.1. EXENCIÓN DEL ISR EN EL CASO DE PAGOS DE RETIRO.**

Retomando lo estipulado en la fracción décima del Art. 109 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta (LISR), no se pagará dicho impuesto por la obtención de los ingresos que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, hasta por el equivalente a 90 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, por cada año de servicios.

Por el excedente se pagará el impuesto sobre la renta correspondiente.

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

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

#### **4.5. GRATIFICACIONES ANUALES.**

El Art. 87 de la Ley Federal del Trabajo, establece que 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 fuese éste.

Cuando el aguinaldo sea proporcionado en forma general para todos los trabajadores, estará exento hasta 30 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador. Por lo tanto, si no se rebasa de ese límite, no se tiene la obligación de

pagar el impuesto por la parte que no exceda del mismo. Su fundamento lo encontramos en el Art. 109, fracción XI de la LISR.

#### **4.6. PRIMA VACACIONAL.**

Previo el estudio y análisis de la prima vacacional, corresponde hacer un breve análisis de los aspectos legales que rigen el pago de vacaciones.

El Art. 76 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: "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 aumentará en dos días hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios."

De igual manera, señala que "después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio".

Conforme al Art. 81 del Ordenamiento laboral señalado, las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Resulta claro que esta disposición se aplica por cada año de servicio que se vaya cumpliendo.

Por explicarlo de una manera sucinta, las vacaciones son los días de descanso que por Ley les corresponden a los trabajadores y por los cuales reciben una cantidad igual al sueldo que percibirían, como si efectivamente hubieran trabajado.

Las vacaciones forman parte del sueldo, por lo tanto no existe en LISR un procedimiento especial para la retención del impuesto que les corresponde. En otras palabras, para efectos de la LISR, las vacaciones son sueldo, aún cuando contablemente y por efectos de control, en muchas empresas gusta de separarse este concepto.

#### **4.7. PAGO DE VACACIONES NO DISFRUTADAS.**

Por su parte, el Art. 79 de LFT, prohíbe formalmente compensar las vacaciones con una remuneración. No obstante, en aquellos casos en los que la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

#### **4.8. OBLIGACION DE LOS EMPLEADORES.**

El citado Art. 81 establece como obligación para los patrones, la de entregar anualmente a sus trabajadores, una constancia que contenga los datos referentes a su antigüedad y de acuerdo con ella, al período de vacaciones que les corresponda, así como la fecha en que deberán de disfrutarlo.

Por otro lado, el Art. 80 de la LFT, establece que los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional no menor al 25%, sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Este concepto, es una prestación que tiene como finalidad, permitir a los trabajadores un ingreso adicional, para poder disfrutar de sus vacaciones; por lo tanto, forma parte de otras prestaciones percibidas como consecuencia de la relación laboral.

El importe que perciban los trabajadores por concepto de prima vacacional, les representará un ingreso exento del ISR hasta por un monto equivalente a quince días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador. Esto, de conformidad con el Art. 109 fracción XI de la LISR.

#### **4.9. PARTICIPACION DE UTILIDADES.**

La Constitución Política Mexicana, en su artículo 123 Fracción IX del apartado "A", establece el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de las empresas, así como la forma y normatividad que se debe seguir para la determinación y pago de ésta.

La Ley Federal del Trabajo, como una Ley complementaria a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, amplía el contenido del lineamiento ya citado, en sus disposiciones contempladas en los Artículos. 117 al 131 de la referida Ley.

Podemos decir que si se entrega una cantidad mayor a 15 veces el SMG del área geográfica del trabajador, se estará obligado al pago del impuesto sobre la renta sobre el excedente. Su fundamento lo encontramos en el Art. 109 fracción XI de la LISR.

#### **4.10. PRIMA DOMINICAL.**

El artículo 71 de la LFT, en su segundo párrafo dispone lo siguiente:

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

Esta prima se establece a favor de los trabajadores que habitualmente presten sus servicios los domingos.

El artículo 73 de la LFT, contempla el caso de aquellos trabajadores que laboran sin que estén obligados a hacerlo, precisamente el día que tienen señalado como descanso semanal, sea o no domingo; estipulándose en consecuencia, que se le pagará independientemente de su salario que le corresponda por ese día, salario doble por el servicio prestado.

Reiterando lo anterior, podemos decir que la prima dominical es pagada por el patrón, como consecuencia de las labores realizadas por el trabajador en una jornada de trabajo en los días domingos; por lo cual recibe una cuantía adicional a su salario normal. Si su prima dominical es mayor al salario mínimo general del área geográfica en donde reside el trabajador, la parte excedente es la que va a formar parte de la base para el cálculo del impuesto sobre la renta. Su fundamento lo encontramos en el Art. 109 fracción XI de la LISR.

---

<sup>19</sup> Prontuario Fiscal Estudiantil 2010. CENGAGE LEARNING.

<sup>20</sup> Ley Federal de Trabajo 2010.

#### **4.11. PROCEDIMIENTOS PARA DETERMINAR DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.**

##### **4.11.1 Artículo 110, LISR primer párrafo.<sup>21</sup>**

Se consideran ingresos gravados por la prestación de un servicio personal subordinado:

- Los salarios (artículos 82 y 84 LFT).
- Las prestaciones que deriven de una relación laboral.
- La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- Las prestaciones recibidas como consecuencia de la terminación laboral.
- No se consideran ingresos, los servicios de comedor o comida y herramientas de trabajo.

##### **4.11.2 PROCEDIMIENTO PARA EL CÁLCULO DE LA RETENCION EN PAGOS PROVISIONALES.**

En el primer párrafo del Artículo 113 el fisco obliga a los patrones o a quien haga los pagos a retener a sus trabajadores previo cálculo que realice el ISR que le corresponda y posteriormente lo obliga a pagárselo al fisco las retenciones deberán ser en forma mensual sin embargo también se permite al patrón realizar estas retenciones en forma semanal, decenal o quincenal con e objeto de facilitar el calculo de las retenciones para aquellos trabajadores que no cobran en forma mensual o bien que son eventuales en su trabajo con el patrón. Estas retenciones tendrán el carácter de provisional a cuenta del impuesto anual. También se señala que no se efectuaran retenciones a los trabajadores que únicamente reciban el salario mínimo general, sin embargo, hay que tener en cuenta que el salario mínimo general no es un ingreso exento para el trabajador ya que no se lo retiene por que le pagaría menos del salario mínimo violentando este acto a la Ley Federal del Trabajo. Dicho fundamento lo encontramos en el artículo 113 de la ley que a la letra dice:

ARTICULO 113, LISR. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, 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 únicamente perciban salario mínimo general, correspondiente al área geográfica del contribuyente.

Para el cálculo del impuesto, debemos considerar como total de ingresos del trabajador: el sueldo más prestaciones y todo tipo de ingresos, sin incluirse las aportaciones hechas por el patrón, a las subcuentas del SAR, IMSS e INFONAVIT.

La retención se calculará aplicando la Tarifa del Art. 113 a la totalidad de ingresos obtenidos en un Mes de Calendario.

	Ingreso Base de Retención ISR	3,580.00
Menos:	Límite inferior	496.08
Igual:	Ingreso excedente del límite inferior	3,083.92
Por:	El % para aplicarse sobre el excedente del límite inferior.	6.40%
Igual:	Impuesto Marginal	197.37
Más:	Cuota fija de la tarifa	9.52
Igual:	Impuesto mensual antes del subsidio(a este impuesto debemos restarle el subsidio que calcularemos más adelante.)	206.89

#### MECANICA DEL CÁLCULO DE LA RETENCION MENSUAL.

	Ingresos del Trabajador
Menos:	Ingresos Exentos (art.109 LISR)
Igual:	Ingresos Gravados
	Aplicación de la Tarifa del art. 113
Igual:	ISR después de Tarifa
Menos:	Subsidio para el Empleo
Igual:	ISR a Retener o Subsidio a Entregar al Trabajador

#### 4.11.3 CALCULO DEL SUBSIDIO.<sup>22</sup>

Es importante señalar que en la mecánica de la retención por parte del patrón existe un decreto que permite aplicar un subsidio para el empleo el cual no se encuentra contemplado dentro del texto de la ley si no en el **“Artículo Octavo del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta, Código Fiscal de la Federación, de la Ley del impuesto especial sobre Producción y Servicios y de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, y se establece el Subsidio para el Empleo”**. *Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 1 de Octubre de 2007.*

El cálculo del subsidio para el empleo que se plantea se determinaría aplicando a los ingresos que sirvan de base para el cálculo del impuesto sobre la renta a los ingresos por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal subordinado, el monto del subsidio mensual para el empleo que le corresponda de acuerdo con la tabla que al efecto se propone, la cual tiene montos decrecientes en los que a mayor ingreso menor monto de subsidio. En el caso de que el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta sea menor que el subsidio para el empleo mensual obtenido de conformidad con la referida tabla, el patrón entregará en efectivo al contribuyente la diferencia que se obtenga, quien lo podrá acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, siempre y cuando cumpla con los requisitos previstos por la disposición que prevé el mencionado subsidio.

Así mismo, en la propuesta de mérito se prevé que las cantidades entregadas a los contribuyentes de referencia no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

Por otra parte y a efecto de evitar un doble beneficio del subsidio para el empleo por parte de los contribuyentes que presten servicios a dos o más empleadores, se prevé como una obligación para los mismos el elegir al empleador que aplicará dicho subsidio, así como comunicar esta situación por escrito a los demás empleadores, a fin de que ellos ya no les apliquen el subsidio para el empleo correspondiente.

En adición a lo anterior, se prevé la mecánica del cálculo del impuesto sobre la renta anual que deberá efectuar el patrón el cual se determinará disminuyendo de la

totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año de calendario, al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del artículo 177 de la misma ley. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente.

Así mismo, se prevé que en caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 177 de la Ley del Impuesto sobre la Renta exceda de la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que resulte. Contra el impuesto que resulte a cargo será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.

Por su parte y en el supuesto de que el impuesto determinado conforme al artículo 177 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, sea menor a la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente no habrá impuesto a cargo del contribuyente ni se entregará cantidad alguna a este último por concepto de subsidio para el empleo.

Por otra parte, se propone que los contribuyentes a que se refiere el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que se encuentren obligados a presentar declaración anual en los términos de la citada Ley, acrediten contra el impuesto del ejercicio determinado conforme al artículo 177 de la misma Ley el monto que por concepto de subsidio para el empleo se determinó conforme a las disposiciones que lo regulan, durante el ejercicio fiscal correspondiente, previsto en la constancia que para tales efectos les sea proporcionada por el patrón, hasta por el monto del impuesto.

En el caso de que el contribuyente haya tenido durante el ejercicio dos o más patrones y cualquiera de ellos les haya entregado diferencias de crédito fiscal a los trabajadores, esta cantidad se deberá disminuir del importe de las retenciones efectuadas acreditables en dicho ejercicio, hasta por el importe de las mismas.

#### **4.12. Artículo 8º SUJETOS A LOS QUE SE LES APLICA EL SUBSIDIO PARA EL EMPLEO**

##### **FRACCION I**

- a) A los contribuyentes que perciban ingresos por sueldos y salarios y todas las prestaciones derivadas de una relación laboral, incluyendo la PTU.
- b) A los que reciban los ingresos señalados en la fracción I del artículo 110, es decir aquellas remuneraciones y prestaciones que se paguen a los funcionarios y trabajadores de la federación, estados y municipios así como los obtenidos por lo miembros de la fuerzas armadas.

#### **Artículo 8º SUJETOS A LOS QUE NO SE LES APLICA EL SUBSIDIO PARA EL EMPLEO**

Textualmente el decreto establece que el subsidio no se aplicara cuando se trate de ingresos obtenidos como consecuencia de la terminación de una relación laboral (prima de antigüedad, retiro, indemnización y otros pagos por separación).

Ahora bien toda vez que el texto hace referencia expresa a los sujetos en ingresos a los que se aplicara el subsidio para el empleo por acepción se entiende que no se puede aplicar a los asimilables a sueldos comprendidos en el artículo 110º fracción II al VII de LISR.

En este artículo 8º aparece una tabla para aplicar el subsidio al empleo en forma mensual sin embargo al igual que el artículo 113º de la Ley hay facilidades para aplicar dicha tabla para pagos semanales, decenales y quincenales, las cuales son publicadas en el Diario Oficial de la Federación.

Para Ingresos de:	Hasta Ingresos de:	Cantidad de Subsidio para el Empleo Mensual
0.01	1768.96	407.02
1768.96	2653.38	406.83
2653.38	3472.84	406.62
3472.84	3537.87	392.77
3537.87	4446.15	382.46
4446.16	4717.18	354.23
4717.19	5335.42	324.87
5335.43	6224.67	294.63
6224.68	7113.90	253.54
7113.91	7382.33	217.61
7382.34	En adelante	0.00

## **BASE PARA CALCULAR**

Se calculara considerando el ingreso que sirva de base para calcular el ISR de Sueldos y Salarios.

Sera el ingreso gravado al que se le aplique la tarifa mensual del artículo 113 LISR.

## **TRATAMIENTO QUE DEBERÁ DARLE EL EMPLEADOR AL SUBSIDIO**

- a) Entregar en efectivo al trabajador el subsidio para el empleo que le corresponda mensualmente conforme a la tabla establecida en dicho artículo, siempre y cuando la cantidad a que tenga derecho sea mayor que el ISR determinado conforme a la tarifa del artículo 113º.
- b) Los pagos que comprendan periodos menores a un mes de subsidio para el empleo tendrá de acuerdo a la fracción I.  
Es decir en estos casos la cantidad de subsidio que corresponda al trabajador por todos los pagos que se le hagan en un mes no podrá exceder del que corresponda conforme a la tabla para el monto total del percibido del mes en que se trate.
- c) Cuando se hagan pagos por salarios que comprenda dos o más meses en una sola emisión para calcular el subsidio se aplicara sumando la tabla mensual correspondiente al mes de pago.
- d) Como el subsidio al empleo es otorgado por el Gobierno Federal las cantidades entregadas por el patrón a los trabajadores por este concepto las podrá acreditar contra:
  1. ISR propio del patrón.
  2. ISR retenido por Terceros.

#### **4.12.1. REQUISITOS PARA SU ACREDITAMIENTO**

Quienes realicen los pagos por sueldos solo acreditaran contra el ISR el subsidio pagado cuando cumplan los siguientes requisitos:

1. Llevar registros individuales de los pagos por salarios que perciban los trabajadores.
2. Conservar los comprobantes en que se demuestre el monto de los ingresos pagados a los trabajadores el ISR retenido o la diferencia entregada con motivo del subsidio.
3. Cumplir con las obligaciones previstas en el art. 118 de la LISR fracción I, II, VI como son entre otras efectuar las retenciones mensuales a los trabajadores que contraten. Que estos les proporcionen los datos necesarios para inscribirse en el Registro Federal de Contribuyentes o que la proporcionen los que ya hayan sido inscritos con anterioridad.
4. Conservar los escritos que presenten los contribuyentes cuando tengan 2 o mas patrones al mismo tiempo y avisen quien deberá aplicar el subsidio.
5. Presentar declaraciones informativas de las cantidades pagadas por subsidio durante el ejercicio inmediato anterior estas deberán tener algunos datos que permitan identificar todo lo relacionado con el subsidio y presentarse el 15 de febrero de cada año.
6. El subsidio entregado al trabajador servirá como se señalo, como estimulo que paga el Gobierno Federal a los trabajadores.

#### **4.12.2. TRATAMIENTO FISCAL DEL SUBSIDIO ENTREGADO AL TRABAJADOR**

- a) Este no será ingreso acumulable para el mismo; y al no ser ingreso no pagara ISR.
- b) Dicho subsidio que se entregue al trabajador no será de la parte de la base gravable de cualquier otra contribución.

#### **4.12.3. TRATAMIENTO DEL SUBSIDIO PARA LA DETERMINACION ANUAL DE ISR EN SALARIOS**

Se indica en el procedimiento en la determinación del impuesto anual que contra el ISR resulte después de aplicar la tarifa del artículo 177 se disminuirá adicionalmente la suma de las cantidades que por concepto de subsidio le correspondió al trabajador en el año, es decir, el subsidio que se disminuye no es aquel que se haya pagado efectivamente durante las retenciones no es aquel que se haya pagado efectivamente durante las retenciones mensuales si no el que le corresponde al trabajador de acuerdo a su ingreso mensual.

#### **4.12.4. TRATAMIENTO DEL SUBSIDIO EN LA DETERMINACION DEL ISR ANUAL CUANDO LOS TRABAJADORES ESTAN OBLIGADOS A PRESENTAR DECLARACION ANUAL POR SU CUENTA.**

De acuerdo a la fracción II del artículo 8º se permite a los trabajadores que estén obligados a presentar declaración por cuenta propia en los términos del artículo 117 fracción III LISR.

El disminuir el impuesto a cargo que determinen conforme a la tarifa 177 LISR el subsidio a que se tuvo derecho durante el ejercicio fiscal situación que beneficia a la persona física.

**4.13. ARTICULO 142° RLISR “RETENCION OPTATIVA SOBRE GRATIFICACION ANUAL (aguinaldo), PTU, PRIMAS DOMINICALES Y VACACIONALES”<sup>23</sup>**

El artículo 113 establece que quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales, podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con las reglas que al efecto dicte la S.H.C.P.

**Artículo 142.** Tratándose de las remuneraciones por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales a que se refiere el artículo 113 de la Ley, la persona que haga dichos pagos podrá optar por retener el impuesto que corresponda conforme a lo siguiente:

**I.** La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4.

**II.** A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior, se le adicionará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley.

**III.** El impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicha fracción, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.

**IV.** El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este artículo, sin deducción alguna, la tasa a que se refiere la fracción siguiente.

**V.** La tasa a que se refiere la fracción anterior, se calculará dividiendo el impuesto que se determine en los términos de la fracción III de este artículo entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I del mismo. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

<b>ART. 142 RLISR</b>		
<b>AGUINALDO, PTU, PRIMA VACAIONAL Y PRIMA DOMINICAL</b>		
<b>FRACCION I</b>	PTU	15000.00
	SE DIVIDIRÁ ENTRE 365	/365
	RESULTADO	41.10
	EL RESULTADO SE MULTIPLICARA POR 30.4	*30.4
		<b>1249.32</b>
<b>FRACCION II</b>	RESULTADO DE LA FACCION I	1249.32
	SE LE ADICIONA EL ULTIMO SULEDO MENSUAL ORDINARIO	1688.57
	RESULTADO	2937.89
	AL RESULTADO SE LE APLICARA LO PREVISTO EN EL ART. 113	
-	Límite inferior	496.08
=	excedente del límite inferior	2441.81
*	% para aplicarse sobre el excedente del límite inferior.	0.0640
=	Impuesto Marginal	156.28
+	Cuota fija de la tarifa	9.52
=	<b>ISR DESPUES DE TARIFA</b>	<b>165.80</b>
<b>FRACCION III</b>	AL ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO	1688.57
	SE LE APLICARA LO PREVISTO EN EL ART. 113	
-	Límite inferior	496.08
=	excedente del límite inferior	1192.49
*	% para aplicarse sobre el excedente del límite inferior.	0.0640
=	Impuesto Marginal	76.32
+	Cuota fija de la tarifa	9.52
=	<b>ISR DESPUES DE TARIFA</b>	85.84
	EL IMPUESTO QUE SE OBTENGA CONFORME A LA FRACCION II	165.80
	SE LE DISMINUIRA EL IMPUESTO QUE SE OBTENGA DEL ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO	85.84
	<b>RESULTADO FRACCION III</b>	<b>79.96</b>
<b>FRACCION V</b>	LA TASA SE CALCULARA DEL IMPUESTO DE LA FRACCION III	79.96
		/
	DIVIIDIENDO LA CANTIDAD QUE RESULTE DE LA FRACCION I	1249.32
	<b>RESULTADO FRACCION V</b>	<b>0.0640</b>
<b>FRACCION IV</b>	EL IMPUESTO SERA EL QUE RESULTE DE APLICAR A LA REMUNERACION EL PORCENTAJE DE LA FRACCION V	<b>15000.00</b>
		<b>0.0640</b>
		<b>960.00</b>

## CAPITULO V CASO PRÁCTICO INTEGRAL

### 5.1 CASO PRÁCTICO INTEGRAL PARA TRABAJADORES QUE PERCIBEN EL SALARIO MÍNIMO GENERAL

Los datos que se presentan en el caso práctico fueron proporcionados por el C.P.C. Armando Ramiro Urrieta Rentería.

La empresa mercantil Fundidora La Purépecha, S.A. de C.V. solicita la asesoría en el Impuesto Sobre la Renta en materia de sueldos y salarios así como las prestaciones por la relación de Trabajo con el Sr. José Ignacio Acevedo Gutiérrez por el ejercicio fiscal 2010 para lo cual proporciona la siguiente información:

El Sueldo diario del Sr. José Ignacio Acevedo Gutiérrez es el salario mínimo general de Morelia, Michoacán:

El trabajador labora en la empresa desde el 1 de Diciembre de 1988, siendo su día de descanso el domingo.

**Enero:** trabaja todos los domingos de este mes, la empresa cubre la prima al 35% y su día de descanso es el lunes.

**Febrero:** Recibe su prima vacacional el día 18 de Febrero del 2010 conforme a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo.

**Marzo:** Trabajó el día 21, así como jueves y viernes santo.

**Abril:** Recibe premio de puntualidad equivalente a 25 días de salario

**Mayo:** Recibió su PTU por la cantidad de \$3,950.00 (equivalente al 12% de las Utilidades de la empresa).

**Junio:** Trabajó horas extras la semana del 14 al 19 de junio del 2010

Lun 14	Mar 15	Mie 16	Jue 17	Vie 18	Sáb 19	Dom 20	TOTAL HORAS EXTRAS
5	0	2	6	1	2	inhábil	16

**Julio:** Trabajó horas extras la semana del 5 al 10 de julio del 2010.

Lun 5	Mar 6	Mie 7	Jue 8	Vie 9	Sáb 10	Dom 11	TOTAL DE HORAS EXTRAS.
6	0	4	3	2	3	inhábil	18

**Agosto:** Sufrió un accidente de trabajo que lo incapacita del 9 al 18 de Agosto del 2010. La empresa al tener la incapacidad por parte del IMSS cumple con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo teniendo en cuenta que el IMSS paga su incapacidad de forma normal.

**Septiembre:** Trabajo los días 16 y 30 de Septiembre, así como los domingos sin recibir otros días en sustitución.

**Octubre:** Recibió una compensación por el desempeño en la empresa por la cantidad de \$2,000.00.

**Noviembre:** En este mes faltó 11 días sin goce de sueldo.

**Diciembre:** En este mes recibió su aguinaldo correspondiente a 24 días de salario, la empresa paga 35 días, el resto lo recibirá en el mes de Enero del 2011.

Con los datos anteriores realizar:

1. Declaración anual, señalando quien tiene la obligación de hacerla situando su fundamento en la LISR.

### 5.1.1 INDEMNIZACION, PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y RETIRO

Considerar que el Sr. Ignacio Acevedo Gutiérrez fue despedido en el último día del mes de Junio del 2010 y la razón de su despido fue justificada.

Con los datos anteriores realizar:

2. Calcular el impuesto anual, así como la fundamentación correspondiente: Teniendo en cuenta de que el Sr. José Ignacio Acevedo Gutiérrez tiene deducciones personales por \$ 890.00.

5.1 CASO PRACTICO INTEGRAL PARA TRABAJADORES QUE PERCIENEN EL SALARIO MINIMO GENERAL												
ANEXOS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
CONCEPTO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
INGRESOS DEL TRABAJADOR												
a) SALARIO	1,688.57	1,525.16	1,688.57	1,634.10	1,688.57	1,634.10	1,688.57	1,143.87	1,634.10	1,688.57	1,034.93	1,688.57
b) OTRAS PRESTACIONES	95.32	272.35	108.94	1,361.75	3,950.00	265.54	306.39	544.70	620.96	2,000.00		1,307.28
- INGRESOS EXENTOS (art. 109 LISR)	95.32	272.35	108.94	-	3,291.67	122.06	122.56	544.70	620.96			
= INGRESOS GRAVADOS	1,688.57	1,525.16	1,688.57	2,995.85	2,346.90	1,777.58	1,872.40	1,143.87	1,634.10	3,688.57	1,034.93	2,995.85
APLICACIÓN DE LA TARIFA DEL ART. 113												
Ingreso Base de Retención ISR	1,688.57	1,525.16	1,688.57	2,995.85	2,346.90	1,777.58	1,872.40	1,143.87	1,634.10	3,688.57	1,034.93	2,995.85
- Límite inferior	496.08	496.08	496.08	496.08	496.08	496.08	496.08	496.08	496.08	496.08	496.08	496.08
= excedente del límite inferior	1,192.49	1,029.08	1,192.49	2,499.77	1,850.82	1,281.50	1,376.32	647.79	1,138.02	3,192.49	538.85	2,499.77
* % para aplicarse sobre el excedente del límite inferior.	0.0640	0.0640	0.0640	0.0640	0.0640	0.0640	0.0640	0.0640	0.0640	0.0640	0.0640	0.0640
= Impuesto Marginal	76.32	65.86	76.32	159.99	118.45	82.02	88.08	41.46	72.83	204.32	34.49	159.99
+ Cuota fija de la tarifa	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52
= ISR DESPUES DE TARIFA	85.84	75.38	85.84	169.51	127.97	91.54	97.60	50.98	82.35	213.84	44.01	169.51
- SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	407.02	407.02	407.02	406.62	406.83	406.83	406.83	407.02	407.02	406.83	407.02	406.62
= ISR A RETENER O/A												
ENTREGAR AL TRABAJADOR	321.18	331.64	321.18	237.11	278.86	315.29	309.23	356.04	324.67	192.99	363.01	237.11

ANEXOS					
CALCULO DE OTRAS PRESTACIONES			INGRESOS EXENTOS (ART. 109 LISR)		
ANEXO A	PRIMA DOMINICAL (LFT)	(art.71)	5 DOM * 54.47 * .35%	Art. 109 frac XI un SMG por cada domingo laborado; los Ing. Exentos son 272.35 exenta el total de la prima	54.47*5 DOM
ANEXO B	PRIMA VACACIONAL (LFT)	(art.80)	20 DIAS*54.47*.25%	Art. 109 frac XI 15 días de SMG los Ing. Exentos son por 817.05 exentándose el total de la prima vacacional	54.47*15 DIAS
ANEXO C	DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO (art.74 LFT)		1 DIA*54.47*2	Art. 109 frac I prestación de servicios en los días de descanso; se exenta la totalidad del día 21/03/10	54.47*2= 108.9 (el total del día 21/03/10)
ANEXO D	GRATIFICACION POR PREMIO DE PUNTUALIDAD		25 DIAS*54.47	Art. 109 frac XI no se exenta nada de este importe, por que no es otorgada de forma general	
ANEXO E	PTU (art. 117 LFT)		\$3,950.00	Art. 109 frac I Las prestaciones distintas al salario cuando no excedan de los mínimos señalados en la LFT. Se exenta el importe equivalente al 10%	
ANEXO H	ACCIDENTE DE TRABAJO (42 LFT)	(art. 42 LFT)	IMSS 7*54.47 PATRON 3*54.47	Art. 109 frac II las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos.	
ANEXO I	PRIMA DOMINICAL, TRABAJAR EN DIAS DE DESCANSO SIN OTROS EN SUSTITUCION		4 DOM * 54.47 * .35% 1 DIA * 54.47 * 2 4DOM *54.47 *2	Art. 109 frac XI un SMG por cada domingo laborado, exento el total de la prima Art. 109 frac I prestación de servicios en los días de descanso Art.109 frac I servicio en días de descanso sin otro en sustitución SE EXCENTA LA TOTALIDAD SIN QUE EXEDA DE 5 SMG POR SEMANA DE TRABAJO	
ANEXO J	GRATIFICACION POR DESEMPEÑO		\$2,000.00	Art. 109 frac XI no se exenta nada de este importe, por que no es otorgada de forma general	
ANEXO L	GRATIFICACION ANUAL (87 LFT)	(art. 87 LFT)	24 DIAS * 54.47	Art. 109 frac XI Las gratificaciones por el equivalente a 30 días de SMG	

ANEXO F	TIEMPO EXTRAORDINARIO (art.66 LFT)				art. 109 frac I no excedan de los mínimos señalados en la LFT, ni de 5 SMG por cada semana de trabajo		
	HORAS TRABAJADAS	HORAS DOBLES	HORAS TRIPLES	IMPORTE A PAGAR	EXENTO 100%	GRAVADO	
LUNES	5	40.85	40.85	81.71	40.85	40.86	
MARTES	0	-	-	-	-	-	
MIÉRCOLES	2	27.24	-	27.24	27.24	0.00	
JUEVES	6	40.85	61.28	102.13	40.85	61.28	
VIERNES	1	13.62		13.62	13.12	0.50	
SABADO	2	-	40.85	40.85	-	40.85	
DOMINGO	0	-	-	-	-	-	
<b>TOTAL:</b>	<b>16</b>	<b>122.56</b>	<b>142.98</b>	<b>265.54</b>	<b>122.06</b>	<b>143.48</b>	

ANEXO G	TIEMPO EXTRAORDINARIO (art.66 LFT)				art. 109 frac I no excedan de los mínimos señalados en la LFT, ni de 5 SMG por cada semana de trabajo		
	HORAS TRABAJADAS	HORAS DOBLES	HORAS TRIPLES	IMPORTE A PAGAR	EXENTO 100%	GRAVADO	
LUNES	6	40.85	61.28	102.13	40.85	61.28	
MARTES	0	-	-	-	-	-	
MIÉRCOLES	4	40.85	20.43	61.28	40.85	20.43	
JUEVES	3	40.85	-	40.85	40.85	-	
VIERNES	2		40.85	40.85	-	40.85	
SABADO	3	-	61.28	61.28	-	61.28	
DOMINGO	0	-	-	-	-	-	
<b>TOTAL:</b>	<b>18</b>	<b>122.56</b>	<b>183.84</b>	<b>306.39</b>	<b>122.56</b>	<b>183.84</b>	

DECLARACION ANUAL DEL EJERCICIO 2010 PARA TRABAJADORES QUE PERCIBEN EL SALARIO MINIMO GENERAL	
CONCEPTO	
	<b>INGRESOS DEL EJERCICIO 2010 DEL TRABAJADOR</b>
	a) SALARIO 18,737.68
	b) OTRAS PRESTACIONES 10,833.23
-	INGRESOS EXENTOS DEL EJERCICIO (art. 109 LISR) 5,178.56
=	<b>INGRESOS GRAVADOS 24,392.35</b>
-	DEDUCCIONES PERSONALES 890.00
=	<b>BASE GRAVABLE 23,502.35</b>
	<b>APLICACIÓN DE LA TARIFA DEL ART. 177</b>
	Ingreso Base de Retención ISR 23,502.35
-	Límite inferior 5,952.85
=	excedente del límite inferior 17,549.50
*	% para aplicarse sobre el excedente del límite inferior. 0.0640
=	Impuesto Marginal 1,123.17
+	Cuota fija de la tarifa 114.24
=	<b>ISR DESPUES DE TARIFA 1,237.41</b>
-	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO 4,882.68
=	<b>ISR DEL EJERCICIO -</b>
	RETENCIONES -
=	<b>ISR A FAVOR - 3,645.27</b>

**NOTA: SIENDO OBLIGACION DEL PATRON HACER LA DECLARACION ANUAL DEL TRABAJADOR CUYO FUNDAMENTO SE CONSGRA EN LOS ARTICULOS 113 y 116 DE LISR**

5.1.1 CASO PRACTICO INTEGRAL PARA TRABAJADORES QUE PERCIENEN EL SALARIO MINIMO GENERAL						
ANEXOS	A	B	C	D	E	F
CONCEPTO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
<b>INGRESOS DEL TRABAJADOR</b>						
a) SALARIO	1,688.57	1,525.16	1,688.57	1,634.10	1,688.57	1,634.10
+ b) OTRAS PRESTACIONES	95.32	272.35	108.94	1,361.75	3,950.00	265.54
+ c) AGUINALDO PROPORCIONAL						945.39
+ d) VACACIONES PROPORCIONALES						393.97
+ e) PRIMA VACACIONAL PROPORCIONAL						98.49
- INGRESOS EXENTOS (art. 109 LISR)	95.32	272.35	108.94	-	3,291.67	
- a) AGUINALDO PROPORCIONAL						1,634.10
- b) PRIMA VACACIONAL PROPORCIONAL						98.49
= <b>INGRESOS GRAVADOS</b>	1,688.57	1,525.16	1,688.57	2,995.85	2,346.90	1,604.90
<b>APLICACIÓN DE LA TARIFA DEL ART. 113</b>						
Ingreso Base de Retención ISR	1,688.57	1,525.16	1,688.57	2,995.85	2,346.90	1,604.90
- Límite inferior	496.08	496.08	496.08	496.08	496.08	496.08
= excedente del límite inferior	1,192.49	1,029.08	1,192.49	2,499.77	1,850.82	1,108.82
* % para aplicarse sobre el excedente del límite inferior.	0.0640	0.0640	0.0640	0.0640	0.0640	0.0640
= Impuesto Marginal	76.32	65.86	76.32	159.99	118.45	70.96
+ Cuota fija de la tarifa	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52
= <b>ISR DESPUES DE TARIFA</b>	85.84	75.38	85.84	169.51	127.97	80.48
- SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	407.02	407.02	407.02	406.62	406.83	407.02
= <b>ISR A RETENER O/IA</b>						
<b>ENTREGAR AL TRABAJADOR</b>	321.18	331.64	321.18	237.11	278.86	326.54

AGUINALDO PROPORCIONAL 54.47SMG \* 35 DIAS / 365 \* 181 (31E+28F+31M+30A+31M+30J) 945.39  
AGUINALDO PROPORCIONAL EXENTO 54.47 SMG \*30 DIAS 1,634.10

VACACIONES PROPORCIONALES 54.47SMG \* 20 DIAS / 365 \* 132 (10F+31M+30A+31M+30J) 393.97  
PRIMA VACACIONAL PROPORCIONAL 393.97 VACACIONES \* 25% CONFORME A LA LFT. 98.49  
PRIMA VACACIONAL PROPORCIONAL EXENTA TODO POR QUE SE TIENE 15 DIAS DE SMG (ART 109 FRAC XI LISR) - 272.35 FEB/2010 98.49

**NOTA:** EN ESTE SUPUESTO EL SR. JOSÉ IGNACIO ACEVEDO GUTIERREZ (TRABAJADOR) NO TENDRA DERECHO A NINGUNA INDEMNIZACION YA QUE FUE SEPARADO DE SU EMPLEO DE FORMA JUSTIFICADA EN DONDE SE DA LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO (art 46y47 LFT) PERO TENDRA DERECHO A UNA PRIMA DE ANTIGÜEDAD (art. 162 LFT) YA QUE TIENE MAS DE 15 AÑOS DE SERVICIO; LA CUAL TIENE UN TOPE DE DOS SALARIOS MINIMOS GENERALES (art. 485y486 LFT); ASI COMO SUS PARTES PROPORCIONALES COMO AGUINALDO, VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.

**CALCULO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

**12 DIAS \* CADA AÑO DE SERVICIO**

12 DIAS \* 21AÑOS DE TRABAJO \* 2 SMG (art. 486º LFT)

**27,452.88**

PORTE EXENTA ART 109 FRAC. X (90 VECES\*SMG\* AÑO DE SERVICIO TODA FRACCION DE MÁS DE 6 MESES SE CONSIDERA UN AÑO COMPLETO)

**107,850.60**

**PARTE GRAVADA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

-

**PARTE PENDIENTE DE EXENTAR DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

**80,397.72**

DECLARACION ANUAL DEL EJERCICIO 2010 PARA TRABAJADORES QUE PERCIBEN EL SALARIO MINIMO GENERAL		
CONCEPTO	ACUMULABLE	NO ACUMULABLE
<b>INGRESOS DEL EJERCICIO 2010 DEL TRABAJADOR</b>		
a) SALARIO	9,859.07	
b) OTRAS PRESTACIONES	7,491.75	
c) PRIMA DE ANTIGÜEDAD		27,452.88
- INGRESOS EXENTOS DEL EJERCICIO (art. 109 LISR)	5,500.87	27,452.88
<b>= INGRESOS GRAVADOS</b>	<b>11,849.95</b>	-
<b>APLICACIÓN DE LA TARIFA DEL ART. 177</b>		
Ingreso Base de Retención ISR	11,849.95	
- Límite inferior	5,952.85	
= excedente del límite inferior	5,897.10	
* % para aplicarse sobre el excedente del límite inferior.	0.0640	
= Impuesto Marginal	377.41	
+ Cuota fija de la tarifa	114.24	
<b>= ISR DESPUES DE TARIFA</b>	<b>263.17</b>	
- SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	2,441.53	
<b>= ISR DEL EJERCICIO</b>	<b>-</b>	
RETENCIONES	-	
<b>= ISR A FAVOR</b>	<b>2,178.36</b>	-

## 5.2 CASO PRÁCTICO INTEGRAL PARA TRABAJADORES QUE PERCIBEN UN SALARIO SUPERIOR AL MÍNIMO GENERAL

La empresa mercantil Fundidora La Purépecha, S.A. de C.V. solicita la asesoría en el Impuesto Sobre la Renta en materia de sueldos y salarios así como las prestaciones por la relación de Trabajo con el Sr. José Ignacio Acevedo Gutiérrez por el ejercicio fiscal 2010 para lo cual proporciona la siguiente información:

El Sueldo diario del Sr. José Ignacio Acevedo Gutiérrez es de:

- 169.00 de Enero a Junio
- 301.00 de Julio a Octubre
- 492.00 Noviembre y Diciembre

El trabajador labora en la empresa desde el 1 de Diciembre de 1988, siendo su día de descanso el domingo.

**Enero:** trabaja todos los domingos de este mes, la empresa cubre la prima al 35% y su día de descanso es el lunes.

**Febrero:** Recibe su prima vacacional el día 18 de Febrero del 2010 conforme a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo.

**Marzo:** Trabajó el día 21, así como jueves y viernes santo.

**Mayo:** Recibió su PTU por la cantidad de \$3,950.00 (equivalente al 12% de las Utilidades de la empresa).

**Junio:** Trabajó horas extras la semana del 14 al 19 de junio del 2010

Lun. 14	Mar. 15	Mie. 16	Jue. 17	Vie. 18	Sáb. 19	Dom. 20	TOTAL HORAS EXTRAS
5	0	2	6	1	2	inhábil	16

**Julio:** Trabajó horas extras la semana del 5 al 10 de julio del 2010.

Lun. 5	Mar. 6	Mie. 7	Jue. 8	Vie. 9	Sáb. 10	Dom. 11	TOTAL DE HORAS EXTRAS.
6	0	4	3	2	3	inhábil	18

**Agosto:** Sufrió un accidente de trabajo que lo incapacita del 9 al 18 de Agosto del 2010. La empresa al tener la incapacidad por parte del IMSS cumple con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo teniendo en cuenta que el IMSS paga su incapacidad de forma normal.

**Septiembre:** Trabajo los días 16 y 30 de Septiembre, así como los domingos sin recibir otros días en sustitución.

**Octubre:** Recibió una compensación por el desempeño en la empresa por la cantidad de \$2,000.00.

**Noviembre:** En este mes faltó 11 días sin goce de sueldo.

**Diciembre:** En este mes recibió su aguinaldo correspondiente a 24 días de salario, la empresa paga 35 días, el resto lo recibirá en el mes de Enero del 2011.

Con los datos anteriores realizar:

1. Declaración anual.

### 5.2.1 INDEMNIZACION, PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y RETIRO

Considerar que el trabajador fue despedido en el ultimo día del mes de Junio del 2010 por lo que el Sr. Ignacio Acevedo Gutiérrez recurrió a la junta de conciliación y arbitraje y demostró que su despido fue injustificado por lo tanto puede volver a la empresa el 01 de Octubre del 2010, sin embargo, el patrón le propone indemnizarlo de acuerdo a la Ley para que ya no regrese a la empresa, donde el Sr. Ignacio acepta la oferta.

Con los datos anteriores realizar:

2. Calcular el impuesto anual. Teniendo en cuenta de que el Sr. José Ignacio Acevedo Gutiérrez tiene deducciones personales por \$ 890.00.



ANEXOS		INGRESOS EXENTOS (ART. 109 LISRR)	
CALCULO DE OTRAS PRESTACIONES			
ANEXO A	PRIMA DOMINICAL (art.71 LFT)	5 DOM * 169 * .35%	Art. 109 frac XI tratándose de primas dominicales un SMG por cada domingo que se labore. 54.47*5 DOM
ANEXO B	PRIMA VACACIONAL (art.80 LFT)	20 DIAS*169*.25%	Art. 109 frac XI primas vacacionales que se otorguen durante el año en forma general 15 días de SMG. 54.47*15 DIAS
ANEXO C	DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO (art.74 LFT)	1 DIA*169*2	169*2*.50%= 169 sin que exceda de 5 SMG (54.47*5=272.35)
ANEXO E	PTU (art. 117 LFT)	\$3,950.00	Art. 109 frac XI La PTU hasta por el equivalente de 15 días de SMG
ANEXO H	ACCIDENTE DE TRABAJO (art. 42 LFT)	IMSS 7*301 PATRON 3*301	Art. 109 frac II las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos.
ANEXO I	PRIMA DOMINICAL, TRABAJAR EN DIAS DE DESCANSO SIN OTROS EN SUSTITUCION	4 DOM * 301 *.35% 1 DIA * 301* 2 4DOM * 301 *2	Art. 109 frac XI un SMG por cada domingo laborado Art. 109 frac I 50% prestación de servicios en los días de descanso Art.109 frac I 50 % por la prestación de un servicio en días de descanso sin recibir otro día en sustitución
ANEXO J	GRATIFICACION POR DESEMPEÑO	\$2,000.00	SE EXCENTA LA TOTALIDAD SIN QUE EXEDA DE 5 SMG POR SEMANA DE TRABAJO Art. 109 frac XI no se exenta nada de este importe, por que no es otorgada de forma general
ANEXO L	GRATIFICACION ANUAL (art. 87 LFT)	24 DIAS *492	Art. 109 frac XI Las gratificaciones por el equivalente a 30 días de SMG

ANEXO F	TIEMPO EXTRAORDINARIO (art.66 LFT)				Art. 109 frac I no excedan de los mínimos señalados en la LFT, ni de 5 SMG por cada semana de trabajo		
	HORAS TRABAJADAS	HORAS DOBLES	HORAS TRIPLES	IMPORTE A PAGAR	EXENTO 50%	GRAVADO	
LUNES	5	126.75	126.75	253.50	63.38	190.13	
MARTES	0	-	-	-	-	-	
MIÉRCOLES	2	84.50	-	84.50	42.25	42.25	
JUEVES	6	126.75	190.13	316.88	63.38	253.50	
VIERNES	1	42.25	-	42.25	21.13	21.13	
SABADO	2	-	126.75	126.75	-	126.75	
DOMINGO	0	-	-	-	-	-	
<b>TOTAL:</b>	<b>16</b>	<b>380.25</b>	<b>443.63</b>	<b>823.88</b>	<b>190.13</b>	<b>633.75</b>	

ANEXO G	TIEMPO EXTRAORDINARIO (art.66 LFT)				Art. 109 frac I no excedan de los mínimos señalados en la LFT, ni de 5 SMG por cada semana de trabajo		
	HORAS TRABAJADAS	HORAS DOBLES	HORAS TRIPLES	IMPORTE A PAGAR	EXENTO 50%	GRAVADO	
LUNES	6	225.75	338.63	564.38	112.88	451.50	
MARTES	0	-	-	-	-	-	
MIÉRCOLES	4	225.75	112.88	338.63	112.88	225.75	
JUEVES	3	225.75	-	225.75	112.88	112.88	
VIERNES	2	-	225.75	225.75	-	225.75	
SABADO	3	-	338.63	338.63	-	338.63	
DOMINGO	0	-	-	-	-	-	
<b>TOTAL:</b>	<b>18</b>	<b>677.25</b>	<b>1,015.88</b>	<b>1,693.13</b>	<b>338.63</b>	<b>1,354.50</b>	

DECLARACION ANUAL DEL EJERCICIO 2010 PARA TRABAJADORES QUE PERCIBEN UN SALARIO SUPERIOR AL MINIMO GENERAL	
CONCEPTO	
	<b>INGRESOS DEL EJERCICIO 2010 DEL TRABAJADOR</b>
	a) SALARIO 89,202.00
	b) OTRAS PRESTACIONES 28,195.16
-	INGRESOS EXENTOS DEL EJERCICIO (art. 109 LISR) 8,761.66
=	<b>INGRESOS GRAVADOS 108,635.50</b>
-	DEDUCCIONES PERSONALES <b>890.00</b>
=	<b>BASE GRAVABLE 107,745.50</b>
	<b>APLICACIÓN DE LA TARIFA DEL ART. 177</b>
	Ingreso Base de Retención ISR 107,745.50
-	Límite inferior 103,218.01
=	excedente del límite inferior 4,527.49
*	% para aplicarse sobre el excedente del límite inferior. 0.1792
=	Impuesto Marginal 811.33
+	Cuota fija de la tarifa 9,438.60
=	<b>ISR DESPUES DE TARIFA 10,249.93</b>
-	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO 1,817.41
=	<b>ISR DEL EJERCICIO 8,432.52</b>
	RETENCIONES 10,280.47
=	<b>ISR A FAVOR - 1,847.95</b>

5.2.1 CASO PRACTICO INTEGRAL PARA TRABAJADORES QUE PERCIEN UN SALARIO SUPERIOR AL MINIMO GENERAL						
ANEXOS	A	B	C	D	E	F
CONCEPTO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
<b>INGRESOS DEL TRABAJADOR</b>						
a) SALARIO	5,239.00	4,732.00	5,239.00	5,070.00	5,239.00	5,070.00
+ b) OTRAS PRESTACIONES	295.75	845.00	338.00		3,950.00	823.88
+ c) AGUINALDO PROPORCIONAL						2,933.19
+ d) VACACIONES PROPORCIONALES						1,222.36
+ e) PRIMA VACACIONAL PROPORCIONAL						305.59
- INGRESOS EXENTOS (art. 109 LISR)	272.35	817.05	169.00		817.05	190.13
- a) AGUINALDO PROPORCIONAL						1,634.10
- b) PRIMA VACACIONAL PROPORCIONAL						-
= <b>INGRESOS GRAVADOS</b>	5,262.40	4,759.95	5,408.00	5,070.00	8,371.95	8,530.79
<b>APLICACIÓN DE LA TARIFA DEL ART. 113</b>						
Ingreso Base de Retención ISR	5,262.40	4,759.95	5,408.00	5,070.00	8,371.95	8,530.79
- Límite inferior	4,210.42	4,210.42	4,210.42	4,210.42	7,399.43	7,399.43
= excedente del límite inferior	1,051.98	549.53	1,197.58	859.58	972.52	1,131.36
* % para aplicarse sobre el excedente del límite inferior.	0.1088	0.1088	0.1088	0.1088	0.1600	0.1600
= Impuesto Marginal	114.46	59.79	130.30	93.52	155.60	181.02
+ Cuota fija de la tarifa	247.23	247.23	247.23	247.23	594.24	594.24
= <b>ISR DESPUES DE TARIFA</b>	361.69	307.02	377.53	340.75	749.84	775.26
- SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	324.87	324.87	294.63	324.87	-	-
= <b>ISR A RETENER O/A</b>	36.82		82.90	15.88	749.84	775.26
<b>ENTREGAR AL TRABAJADOR</b>		17.85				

AGUINALDO PROPORCIONAL	169 * 35 DIAS / 365 * 181 (31E+28F+31M+30A+31M+30J)	2,933.19
VACACIONES PROPORCIONALES	169 * 20 DIAS / 365 * 132 (10F+31M+30A+31M+30J)	1,222.36
PRIMA VACACIONAL PROPORCIONAL	1222.36 VACACIONES * 25% CONFORME A LA LFT.	305.59
PRIMA VACACIONAL PROPORCIONAL EXENTA	NO SE EXENTA NADA POR QUE LOS 15 DIAS DE SMG QUE ESTABLECE EL ART 109 FRAC XI LISR YA SE EXENTARON EN EL MES DE FEBRERO 2010	-

CALCULO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD	12 DIAS * CADA AÑO DE SERVICIO
12 DIAS * 21AÑOS DE TRABAJO * 2 SMG (art. 486º LFT)	28,760.16
PARTE EXENTA ART 109 FRAC. X (90 VECES*SMG* AÑO DE SERVICIO TODA FRACCION DE MAS DE 6 MESES SE CONSIDERA UN AÑO COMPLETO)	107,850.60
<b>PARTE GRAVADA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD</b>	-
<b>PARTE PENDIENTE DE EXENTAR DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD</b>	79,090.44

CALCULO DE LA INDEMNIZACION (art. 48° AL 50° LFT)		
CONCEPTO	DESARROLLO	CANTIDAD
+ TRES MESES DE SALARIO	30 DIAS * 3 MESES * 169	15,210.00
+ 20 DIAS POR CADA AÑO DE SERVICIO	20 DIAS * 22 AÑOS DE SERVICIO * 169	74,360.00
+ SALARIOS CAIDOS O VENCIDOS	92 DIAS(31 JUL,31 AGO, 30 SEP) * 169	15,548.00
<b>TOTAL</b>		105,118.00

ARTICULO 113, 6° PARRAFO LISR		
RETENCION DEL ULTIMO SUELDO ORDINARIO MENSUAL	15.88	0.003132
ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO	5,070.00	<b>0.3132</b>

RETENCION DE INDEMNIZACION	
IMPORTE DE LA INDEMNIZACION	105,118.00
- PARTE PENDIENTE DE EXENTAR	79,090.44
= INDEMNIZACION GRAVADA	26,027.56
* TASA	0.3132
= RETENCIÓN POR INDEMNIZACIÓN	<b>8,152.22</b>

DECLARACION ANUAL DEL EJERCICIO 2010 PARA TRABAJADORES QUE PERCIEN UN SALARIO SUPERIOR AL MINIMO GENERAL		
CONCEPTO	ACUMULABLE	NO ACUMULABLE
<b>INGRESOS DEL EJERCICIO 2010 DEL TRABAJADOR</b>		
a) SALARIO	30,589.00	
b) OTRAS PRESTACIONES	10,713.77	
c) INGRESOS POR INDEMNIZACION		133,878.16
INGRESOS EXENTOS DEL EJERCICIO (art. 109 LISR)	3,899.68	107,850.60
<b>= INGRESOS GRAVADOS</b>	<b>37,403.09</b>	<b>26,027.56</b>
<b>+</b> ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO	5,070.00	
<b>-</b> ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO		5,070.00
<b>= TOTAL</b>	<b>42,473.09</b>	<b>20,957.56</b>
<b>APLICACION DE LA TARIFA DEL ART.177</b>		
Ingreso Base de Retención ISR	42,473.09	20,957.56
- Límite inferior	5,952.85	
= excedente del límite inferior	36,520.24	
* % para aplicarse sobre el excedente del límite inferior.	0.0640	0.0278
= Impuesto Marginal	2,337.30	
<b>+</b> Cuota fija de la tarifa	114.24	
<b>= ISR DE INGRESOS ACUMULABLES</b>	<b>2,451.54</b>	
- SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	1,269.24	
<b>= TOTAL DE ISR DE INGRESOS ACUMULABLES</b>	<b>\$ 1,182.30</b>	
<b>ISR DE INGRESOS NO ACUMULABLES</b>		<b>\$ 582.62</b>

DETERMINAR TASA PARA CALCULAR EL IMPUESTO ANUAL DE PRIMAS DE ANTIGÜEDAD INDEMNIZACIONES Y RETIROS ( art.112 LISR)		
TOTAL DE ISR DE INGRESOS ACUMULABLES	1,182.30	0.0278
ISR AL QUE SE LE APLICO LA TARIFA DEL ART.177	42,473.09	

DECLARACION ANUAL DEL EJERCICIO 2010 PARA TRABAJADORES QUE PERCIEN EL SALARIO MINIMO GENERAL	
ISR DEL EJERCICIO	\$ 1,764.92
RETENCIONES	1,660.70
<b>ISR A CARGO</b>	<b>\$ 104.22</b>

## CONCLUSION

Como pudimos observar los impuestos cuentan con una amplia historia de hace más de 5000 años aproximadamente donde ya existían referencias sobre los impuestos en donde el gobierno buscaba el apoyo económico de la población para el beneficio del estado.

Conforme al paso del tiempo los impuestos se fueron unificando a través del mundo logrando particulares y beneficios específicos para cada una de las regiones

Los primeros antecedentes que se tienen de la tributación en México son de la época de los **aztecas** quienes En la época de la Conquista Hernán Cortés adoptó el sistema tributario del pueblo Azteca, modificando la forma de cobro cambiando los tributos de flores y animales por piedras y joyas; como la **Alcabala** que es equivalente al IVA, después el peaje por derecho de paso, creando un sistema jurídico fiscal llamado **Diezmominero** en el que los indígenas pagaban con trabajo en minas, y los aprovechamientos de las minas eran para el Estado.

Siendo estos los antecedentes se concluye el Porque pagar impuestos. Este es uno de los medios principales por los que el gobierno obtiene ingresos; tienen gran importancia para la economía de nuestro país, ya que gracias a ellos se puede invertir en aspectos prioritarios como la educación, la salud, la impartición de justicia y la seguridad, el combate a la pobreza y el impulso de sectores económicos que son fundamentales para el país.

Se llegó a la conclusión de que los impuestos son una obligación de contribuir, pero ninguna nos dice a ciencia cierta quien o que nos obliga a pagar los impuestos, se pagan impuestos simple y sencillamente por que así lo manda la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en el Art. 31 F IV que a la letra dice: Son Obligaciones de los mexicanos...Contribuir para los gastos públicos así de la Federación como del Distrito Federal o del Estado y municipio en que residan de la manera Proporcional y Equitativa que dispongan las leyes.

El **IMPUESTO SOBRE LA RENTA** se convierte en el impuesto federal a la cabeza de los demás impuestos que señala en su artículo primero, primer párrafo, son tanto las personas físicas como morales, las que están obligadas al pago del impuesto sobre la renta para contribuir al gasto público.

En el capítulo I de la LISR profundiza el tema de sueldos salario en relación al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, donde describe que la relación de trabajo, es el acto que da origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

Profundizando en la Ley del Impuesto Sobre la Renta Artículo 109 donde se especifican las exenciones que por ley se ejercen en el cálculo de las retenciones de los trabajadores y dice: "No se pagará Impuesto Sobre la Renta, por la obtención de los siguientes ingresos":

En el amplio estudio que obtuvimos en el trabajo de tesis se puede observar que detrás de la remuneración económica existe un mundo de cálculos fundamentados tanto en las leyes fiscales como laborales.

El cálculo de nuestro sueldo no solo consiste con la retención si no es fundamental saber que tenemos derecho:

- cuando se labore en su día de descanso, la obligación del patrón es pagarle un salario doble.
- Se pagaran las horas extras que se laboren y cuando éstas excedan de tres horas diarias y de tres veces a la semana, las horas que rebasen este límite laboral, integrarán para el cálculo del ISR.
- Se indemnizara el riesgo trabajo y los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten.
- El Art. 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, que se otorgará conforme a determinadas reglas.
- El Art. 87 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo o gratificación anual, que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.
- El Art. 76 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas. Por su parte, el Art. 79 de LFT, prohíbe formalmente

compensar las vacaciones con una remuneración; salvo cuando la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

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

En el primer párrafo del Artículo 113 el fisco obliga a los patrones o a quien haga los pagos a retener a sus trabajadores previo cálculo que realice el ISR que le corresponda y posteriormente lo obliga a pagarle al fisco las retenciones que estos hagan a sus trabajadores.

Es importante señalar que en la mecánica de la retención por parte del patrón existe un decreto que permite aplicar un subsidio para el empleo el cual no se encuentra contemplado dentro del texto de la ley si no en el *“Artículo Octavo del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta, Código Fiscal de la Federación, de la Ley del impuesto especial sobre Producción y Servicios y de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, y se establece el Subsidio para el Empleo”*. **Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 1 de Octubre de 2007.**

En conclusión general podemos observar que la relación laboral no es meramente un cálculo o el pago del salario si no que como mexicanos contamos con diversa legislación que nos ampara como trabajadores y nos da la pauta a diversos beneficios.

Ahora bien es importante que el patrón conozca tanto sus obligaciones como derechos y con esto contribuir al beneficio económico de México.

La relación laboral va mas allá de conocer tanto al trabajador como al patrón si no que de esa relación laboral se vincula con la relación fiscal en el cálculo de impuestos, haciendo de esto una contribución de la sociedad mexicana hacia el beneficio de nuestro país.

## PROPUESTAS DE SOLUCION

### BIBLIOGRAFÍA

#### I. LEGISLACIÓN CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley del Ingresos de la Federación.

Ley de Ingresos del Estado de Michoacán.

Ley de Ingresos para los Municipios del Estado de Michoacán.

Ley Federal de Trabajo 2010.

Prontuario Fiscal Estudiantil 2010. CENGAGE LEARNING.

#### II. DIVERSOS AUTORES

Impuestos en México. Cristina Ferrer

Finanzas Públicas Mexicanas. Ernesto Flores Zavala.

Antecedentes de la relación Laboral en el mundo, *Mario de la Cueva, Urbano Farías.*

Antecedentes Históricos de la relación Laboral en México, *Enrique Canudas*

Derecho Laboral I, *Josefina Carla Gómez Téllez*

#### III. SITIOS DE INTERNET

[www.ittlavides@tutopia.com](http://www.ittlavides@tutopia.com)

[www.sat.gob](http://www.sat.gob).

<http://es.wikipedia.org/wiki/Impuesto>. Pérez Royo, Fernando: Derecho Financiero y Tributario. Parte General, ed. Thomson Cívitas, 17<sup>a</sup> ed.