



**UNIVERSIDAD MICHOCANA DE SAN NICOLAS
DE HIDALGO**

**FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

BENEFICIOS DE LAS EXENCIONES EN UNA RELACION LABORAL

TESINA PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIATURA EN CONTADURIA

PRESENTA:

LIZBETH PALOMA VELAZQUEZ CAMARILLO

ASESOR TUTOR:

C.P. RAFAEL MORA RAMOS

INDICE

1. INTRODUCCION.....	2
2. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS CONTRUBUCIONES EN MÉXICO.....	3
2.1. DEFINICION DE LAS CONTRIBUCIONES.....	4
2.2. CLASIFICACION DE LAS CONTRIBUCIONES.....	4
3. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO.....	5
3.1. DEFINICION DEL TRABAJO.....	6
4. MARCO CONCEPTUAL.....	7
4.1. SALARIO.....	7
4.2. CONTRATO LABORAL.....	9
4.3. JORNADA LABORAL.....	12
4.4. DESCANSO SEMANAL Y PRIMA DOMINICAL.....	12
4.5. DIAS FESTIVOS.....	13
4.6. HORAS EXTRAS.....	13
4.7. VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.....	15
4.8. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	16
4.9. AGUINALDO.....	17
4.10. PTU.....	18
4.11. SUBSIDIO AL EMPLEO.....	20
5. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.....	20
6. OBLIGACIONES DEL LOS PATRONES.....	22
7. CASO PRÁCTICO.....	24
8. CONCLUSION.....	34
9. BIBLIOGRAFIA.....	35

1. INTRODUCCION

El Impuesto Sobre la Renta que perciben los trabajadores de cada una de las empresas en las que prestan sus servicios, constituye un ingreso muy importante para el Fisco Federal, tomando en cuenta esto, el presente trabajo se enfoca en la determinación de los ingresos gravables por salarios, a fin de analizar los beneficios que otorgan las leyes a los asalariados.

En este trabajo, se estudia lo concerniente a las relaciones laborales; partiendo desde los antecedentes históricos del trabajo y de las contribuciones, conceptos relacionados, así como las responsabilidades y derechos de los trabajadores y patrones.

Con la finalidad de hacer un análisis para determinar que tanto beneficia la ley a los trabajadores respecto a la determinación del impuesto sobre la renta, comparando cálculos mensuales y anuales de un trabajador que labora bajo este régimen.

2. ANTECEDENTES HISTORICOS CONTRIBUCIONES EN MEXICO

En el año de 1325 desde entonces se tiene como antecedente, que el rey de Azcapotzalco pedía como tributo a los aztecas, una bolsa sembrada de flores y frutos, además de una garza empollando sus huevos, a cambio de ellos recibirían beneficios en su comunidad. En el año de 1521 Hernán Cortes llega a México y adopta este sistema tributario cambiando estos tributos de flores y animales por los alimentos, piedras y joyas. Llegando al 1573 se implanta la alcabala y después el peaje.

A partir de 1810, Hidalgo, Morelos y los caudillos de la independencia lucharon contra la esclavitud y por la abolición de alcabalas, gabelas y peajes. Esa fue su bandera.

Después vino la independencia y la lucha por el poder. Esto impidió consolidar un sistema fiscal serio, y fatalmente trajo consigo una tendencia del mexicano a no pagar contribuciones. Lo ruinoso de este vicio caería sobre el propio mexicano durante largos periodos de crisis.

Con el arribo al poder de Antonio López de Santa Anna se decreta una contribución de un real por cada puerta y cuatro centavos por cada ventana de las casas, e inventa un impuesto de dos pesos mensuales por cada caballo robusto y un peso por cada caballo flaco, así como también un peso al mes por cada perro, fuera cual fuese su estado.

Después de Santa Anna vino el imperio de Maximiliano. El monarca trajo colaboradores europeos que aun cuando no conocían el país eran tan imaginativos para inventar impuestos como Santa Anna.

Con Benito Juárez triunfó la república y la situación empezó a cambiar, durante su presidencia se pagaba el “contingente”, nombre dado a la aportación de los estados de la federación; pero la mentalidad de los mexicanos padecía ya, por herencia, un fuerte rechazo a los impuestos. Ni el presidente Juárez ni su sucesor Lerdo de Tejada pudieron hacer mucho en materia fiscal por ese motivo.

Para 1876, apenas iban las cosas mejorando cuando ocurrió la revolución de Tuxtepec con Porfirio Díaz levantado en armas. Los planes hacendarios se desvanecieron y comenzó la dictadura: don Porfirio duplicó el impuesto del timbre postal, gravó las medicinas y cien artículos más, de hecho llegó a cobrar impuestos por adelantado. Esto continuó así hasta que el descontento llegó a su máximo y en 1910 con la Revolución Mexicana puso fin al Porfiriato. Los gobiernos siguientes tuvieron tantos problemas que no pudieron prestar mayor atención a los fiscales, se dejaron de pagar impuestos, dado que muchos habitantes del país estaban ocupados en las armas. Los jefes militares exigían desembolsos de dinero, para aquellos bienes como armas y municiones, requerían entonces, de “prestamos forzosos” en papel, moneda y oro.

Fue entonces que para los años 1917-1935 que se desarrollo un nuevo sistema de impuestos que clasificaba los artículos separando los de primera necesidad de los artículos de lujo. También se empezaron a incrementar los impuestos a los productos nocivos para la salud como el alcohol y el tabaco.

Transcurrieron muchos años para que se estabilizara la situación y para que los gobiernos modificaran las leyes fiscales para disponer de recursos, construir obras y prestar servicios a la colectividad, procurando así una mejor distribución de la riqueza.

2.1 DEFINICION DE LAS CONTRIBUCIONES

Las contribuciones son las aportaciones económicas impuestas por el Estado, independientemente del nombre que se les asigne, como impuestos, derechos, o contribuciones especiales, y son identificados con el nombre genérico de *tributos* en razón de la imposición unilateral por parte del ente público.

Para definir tributo debemos partir de lo dispuesto en el art. 31, fracción IV, constitucional, que a la letra dice “Es obligación 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”.

Con base en el texto constitucional, es posible identificar a los tributos como las aportaciones económicas que, de acuerdo con la ley, exige el Estado de manera proporcional y equitativa a los particulares sujetos a su potestad soberana, y que se destinan a cubrir el gasto público.

2.2 CLASIFICACION DE LAS CONTRIBUCIONES

Las contribuciones se clasifican en:

- Impuestos.- representan el monto de ingresos tributarios más importante que percibe la Federación, las entidades federativas y los municipios; y que de acuerdo con lo que dispone el artículo 2°, fracción I, del CFF: “Impuestos son las contribuciones establecidas en la ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho prevista en la misma”.
- Aportaciones de seguridad social.- estas contribuciones se refieren a cuotas obrero-patronales que tienen como fin cubrir los gastos necesarios para el otorgamiento de beneficios como asistencia médica, quirúrgica hospitalaria, seguro de maternidad, indemnización, jubilación, derechos de vivienda, créditos

hipotecarios, centros vacacionales y apoyos para capacitación, entre otros. El art. 2º, fracción II, del CFF señala: “Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado”.

- Contribuciones de mejoras.- son gastos de naturaleza pública, que proporcionan ventajas especiales a los propietarios de bienes inmuebles, ya que se trata de una aportación que hacen los particulares para costear una obra pública o un servicio que brinda ventajas económicas o de bienestar social al individuo, a la familia y a la comunidad, tales como carreteras, mercados, escuelas, etc. El CFF las define en la fracción III de su artículo 2º como: “Contribuciones de mejoras son las establecidas en Ley a cargo de las personas físicas y morales que se benefician de manera directa por obras públicas”.
- Derechos.- se trata de aportaciones de los particulares cuyo origen es la prestación de un servicio otorgado por el Estado en sus funciones de Derecho Público, o el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la Nación. El artículo 2º fracción IV, CFF los define como: “Derechos son las contribuciones establecidas en Ley por el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la Nación, así como por recibir servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público, excepto cuando se presten por organismos descentralizados u órganos desconcentrados cuando en este último caso, se trate de contraprestaciones que no se encuentren previstas en la Ley Federal de Derechos. También son derechos las contribuciones a cargo de los organismos públicos descentralizados por prestar servicios exclusivos del Estado”.

Por accesorios de las contribuciones conforme al Código Civil se entenderán los recargos, las multas y los gastos de ejecución.

3. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO

La palabra *trabajo* proviene del latín *trabs-trabis*, que significa traba, en la antigua Roma era llamado *tripalium*, significa *tortura*. El trabajo era considerado algo vil o como actividad indigna, a pesar de que sin duda ya cubría la función económica de desarrollo.

Una de las primeras formas de trabajo fue la esclavitud, régimen en el que por la fuerza se sometía a hombres y mujeres al dominio de otro. Este fenómeno social se extendió con rapidez por todas las sociedades antiguas. Los esclavos llegaron a ocuparse casi

totalmente de la actividad en las minas. Además, trabajaban en los talleres, en la reparación de caminos y en la fabricación de monedas; los quehaceres domésticos también quedaron reservados para ellos. Incluso se dio el caso de que algunos mercaderes sólo compraban esclavos para alquilarlos a otros.

Después surgió el régimen feudal, sistema en el que todos vivían alrededor del señor feudal y estaban obligados a un trabajo servil. Los siervos pertenecían al señor en entera propiedad, eran inseparables de su feudo o de su persona, y el señor los podía dar, vender o cambiar por otros, según su voluntad. En la época de los emperadores cristianos en Roma apareció la servidumbre, los siervos no eran esclavos en el sentido romano, que los consideraba casi objetos, sino hombres subordinados a su amo, con obligación de servirle ya fuera en el campo, en quehaceres domésticos y hasta en su oficio. Luego existió el colonato, que por lo común el colono era libre, aceptaba ir a trabajar (colonizar) tierras de su señor. Trabajaba y gozaba el producto, pero tenía obligación de dar una cuota al señor feudal. Continuó el vasallaje práctica más suavizada de sometimiento de una persona hacia otra.

Llegando así al Renacimiento, que cambió la apreciación hacia el trabajo, pues dejó de ser indigno y se le atribuyó la calidad de creador de riqueza y desarrollo; sin embargo, este despertar de la humanidad no fue todo lo que la sorpresiva historia esperaba; ya que solo el siglo XVIII tuvo dos revoluciones. La primera fue la Revolución Francesa, punto de partida hacia el hombre libre. La segunda, la Revolución Industrial, inició la modernidad con la aparición del maquinismo, con lo que se transformaron bruscamente las condiciones materiales en que hasta entonces se había desarrollado el trabajo.

Los esfuerzos de finales del siglo XIX para cambiar la condición de los trabajadores, a fin de dotarlos de mejores condiciones de vida y dignificar el trabajo no fueron infructuosos. Al inicio del siglo XX, aparecieron una serie de legislaciones laborales en todo el mundo, que con la supervisión del Estado, y actualmente, ayudan a garantizar el cumplimiento de los derechos del trabajador.

3.1 DEFINICION DE TRABAJO

Según la Ley Federal de Trabajo se entiende como trabajo al derecho y deber social donde se debe exigir respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia; en donde no se establecerán distinciones por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Así mismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Art. 3º. LFT.

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1 SALARIO

Salario proviene de la palabra *salarium*, que se refería en la antigüedad a la paga hecha al doméstico, a quien se le entregaba, según la costumbre, una cantidad de sal como paga.

En términos del art. 82 de la LFT, son las retribuciones que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y que con base en el art. 83 del mismo ordenamiento, pueden fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, que más adelante se explicaran estas dos clases de salario.

El salario reviste una importancia primordial en la economía de una nación, debido a que una gran parte de la población guarda la condición de asalariada y el salario le resulta vital. Además, para el desarrollo mismo del país representa algo muy trascendente, porque de su satisfacción depende el desarrollo, la estabilidad, el bienestar y la paz social, y su insatisfacción propicia quebrantamientos a la paz social, y no solo a eso, sino que de él también depende la verdadera transformación social, de acuerdo con el poder adquisitivo de que se dote a esos salarios.

Un aspecto importante es el de los salarios base y los salarios integrados. Se conoce con la denominación de *salario base* el integrador de la parte normal del salario, es decir, aquel al que no se le han acumulado todavía las prestaciones. Por su parte, *salario integrado* será aquel al que se le han agregado diversas prestaciones en especie, el cual él patrón lo debe utilizar para calcular el monto de las aportaciones y de los descuentos. Este salario se integra con: Los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, esto previsto en el artículo 84 LFT.

Esta diferencia entre uno y otro salario es fundamental, porque el derecho mexicano, por ejemplo, algunas prestaciones de ley se pagan con el salario base y otras con el salario integrado.

Existen dos clases de salario:

Salario por unidad de tiempo.- Que es cuando su importe está en función de la duración del servicio, con independencia de la cantidad y calidad de la obra realizada. Esta clase de salario puede ser por hora, por día, por semana o por mes.

Salario por unidad de obra.- Cuando la fijación de su cuantía se realiza en atención al número de piezas, mediciones, trozos o conjuntos terminados, sin atender al tiempo que tarde su realización.

También existen normas protectoras del salario art.98 LFT; estas protecciones se dan: a) contra abusos del patrón; b) contra acreedores del patrón; c) contra terceros que en alguna forma pudiesen afectar la integridad salarial.

- El salario debe pagarse en moneda de curso legal
- El pago deberá hacerse en el lugar en que se prestan los servicios.
- Los salarios son inembargables, salvo las excepciones de ley.
- Se prohíbe retener el salario por concepto de multas.
- Protección a la integridad del salario, no descuentos.
- Pago directo al trabajador.
- Derecho preferencial, en relación con los acreedores.
- El derecho a cobrar el salario es irrenunciable.

El salario mínimo.- El crudo enfrentamiento que se dejó sentir en la lucha de clases propició el necesario establecimiento de un sistema de salarios mínimos, a fin de que garantizaran la sobrevivencia de la clase trabajadora y evitar la explotación del trabajador que se estaba dando.

Por concepto tenemos que salario mínimo: “la cantidad menor que debe recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”, a lo que se agrega, que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

El salario mínimo así concebido en la *Ley Federal del Trabajo* se convirtió en una prestación que no que no acepta descuentos patronales o de cualquier orden, salvo los casos de pensiones de alimentación decretadas por autoridad competente a favor de las personas mencionadas en la fracción. V del art. 119 y el pago de los alquileres de las casas que hayan sido dadas en arrendamiento al trabajador en los casos previstos por el art. 151. Estos descuentos no deben exceder 10% del salario. Además, el pago de abonos para cubrir prestaciones del Fondo Nacional de la Vivienda, con la condición de que este documento deberá haber sido aceptado libremente por el trabajador y que tendrá como limite base 20% del salario.

La fijación de estos salarios, tanto del mínimo general como del mínimo profesional, será hecha por una comisión integrada en forma tripartita por representantes del Estado, patronos y trabajadores.

4.2 CONTRATO LABORAL

Es aquel por el cual una parte se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia con otra, mediante el pago de una remuneración. De esta relación se desprende una serie de obligaciones y derechos que en ocasiones exigen formas y requisitos determinados, que es posible alterar en cuanto a su contenido de acuerdo con las mismas partes que lo convinieron, se concluyen en los plazos previstos y, en ocasiones, se terminan en forma abrupta e imprevista, con lo que se provocan quebrantamientos al derecho. Por lo tanto el contrato de trabajo continúa siendo la institución fundamental por la razón eminente de que es la que determina la aplicación del derecho del trabajo; además las categorías de patrón y trabajador solo pueden entenderse en función de él.

Existen elementos causales del contrato llamados presupuestos del contrato los cuales deben de existir antes de la celebración de este y se necesitan para convalidar el acto jurídico. Consisten en tres partes:

- **La capacidad, en referencia al sujeto del contrato.-** La condición jurídica de las personas por virtud de la cual pueden ejercitar sus derechos, contraer obligaciones, celebrar contratos y realizar actos jurídicos en general.
- **Idoneidad, en referencia al objeto del contrato.-** Significa una posibilidad de realización: lo imposible no se puede convenir, porque sería falsear la realidad. Esa idoneidad debe comprender posibilidad física y posibilidad legal.
- **Legitimación, en referencia a la situación del sujeto respecto del objeto.-** Es una forma de identidad de los sujetos del contrato, con los titulares de los intereses que contribuyen el objeto de aquel. Legitimación no es lo mismo que capacidad. No toda persona con capacidad está legitimada cuando de celebrar un contrato se trate y, en cambio, quien tiene posibilidad para celebrar este puede no estar capacitado.

Todos los contratos muestran características selectivas, lo que los hace diferentes unos de otros. Por ello resulta importante señalar las que corresponden al contrato del trabajo.

Características del contrato de trabajo

Sinalagmático.- Es sinalagmático porque las partes que en él intervienen (patrón y trabajador) guardan entre sí una relación mutua de reciprocidad de derechos y obligaciones.

Tracto sucesivo.- Esto es, que en su realización no es un solo acto, sino que, por el contrario, se desarrolla día a día, por jornadas.

Oneroso.- Es oneroso porque existe en él una finalidad de lucro perseguida por las partes. El trabajador realiza la labor a fin de obtener un lucro y el patrón lo pide con la idea de obtener beneficios o ganancias.

Intuitu personae.- Es decir, lo que debe realizar exclusivamente la persona contratada para ello, y no se permite que ésta le encargue la realización del trabajo a otra. Como consecuencia de esta característica, la muerte del trabajador es causal de terminación de contrato.

Contrato nominado.- Significa que lleva nombre especial dado por ley. El contrato de trabajo es nominado porque se conoce y distingue por su propio nombre.

Consensual.- El contrato de trabajo es consensual porque se perfecciona con el simple consentimiento de las partes. La expresión de este consentimiento será libre, y podrá constar por escrito o expresamente en forma oral.

Tradicionalmente los elementos del contrato, son *esenciales y naturales*.

Esenciales son aquéllos sin los cuales el contrato no puede existir:

- a) Consentimiento.- el contrato de trabajo es consensual, se forma por un acuerdo de voluntades.
- b) Objeto material del contrato.- el objeto del contrato es el trabajo mismo.
- c) La causa del contrato.- son las formalidades o la entrega de la cosa a la que se había dado vida en el contrato.

Son tres los *elementos naturales* del contrato de trabajo:

- a) La prestación de un servicio; es el que otorga la categoría de trabajador a la persona física. El trabajo puede ser físico o intelectual; debe de ser un trabajo personal, es decir, debe realizarlo la persona que lo convino y no delegarlo a un tercero. Debe también ser voluntario, esto es, libremente convenido y no bajo la presión de otra parte o de un tercero.
- b) El pago de un salario; este pago salarial está sujeto a varios requisitos como la periodicidad, la entrega personal al trabajador y la retribución deberá cubrirse con moneda de curso legal y quedara prohibido pactar trabajo a cambio de cosas.
- c) La subordinación; se da solo dentro del horario de trabajo, solo sobre la actividad laboral. A falta de ella no hay contrato de trabajo.

Sujetos del contrato

Trabajador.- En la ley se define como la “persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado” (art. 8 de la Ley Federal del Trabajo). De lo anterior se desprenden las características que guarda este sujeto del contrato de trabajo:

- Realiza una actividad personal.
- Realiza un trabajo por cuenta ajena.
- Es un trabajo subordinado.
- Se obliga a través de una relación contractual.

Patrón.- Ha sido definido en la ley como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” (art. 10 de la Ley Federal del Trabajo). De esa definición se desprenden los elementos característicos de este sujeto:

- Puede ser persona física o moral.
- Contrata servicio de otros.
- Da a cambio de un salario.

Relación laboral.- (LFT art.20). Se entiende por la 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.

4.3 JORNADA LABORAL

La palabra *jornada* se deriva del latín *geonata*, que significa “la parte del día que se dedica al trabajo”. Igual conceptualización se sostiene hoy, pues se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido.

A principios del siglo XX los obreros de Europa y América reclamaban mejores condiciones laborales, sobre todo una jornada laboral más corta. Sin embargo, solo a partir del Tratado de Versalles se logró establecer universalmente una jornada de ocho horas diarias de trabajo o 48 semanales. Este avance lo confirmó más adelante la convención de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Washington en 1919.

Distinción de la jornada. La jornada de ocho horas se estableció constitucionalmente en México en 1917, con lo que anticipó a los convenios internacionales. Además, se asentó una distinción entre jornada *diurna*, *nocturna* y *mixta*:

- a) *Jornada diurna*, es la comprendida entre las seis y las 20 horas y no podrá exceder de ocho horas.
- b) *Jornada nocturna*, que se sitúa entre las 20 horas y las seis de la mañana y dura siete horas.
- c) *Jornada mixta*, que es la que comprende periodos de las dos anteriores. Ocurre con frecuencia cuando es preciso iniciar un trabajo antes de las 20 horas para continuarlo después, sin que en virtud de esa mezcla entre los dos horarios pueda establecerse si se trata de jornada diurna o nocturna. La ley ha resuelto la cuestión con el parecer de que si el periodo de trabajo nocturno abarca tres horas y media o más, la jornada se considerará como nocturna. Por tanto, la jornada mixta, que no puede exceder de siete horas y media, en la que comprende tres horas y media de la jornada nocturna.

4.4 DESCANSO SEMANAL Y PRIMA DOMINICAL

El descanso de un día a la semana que se le proporciona al trabajador y tiene origen eminentemente religioso ya que después de la muerte de Cristo, la iglesia adoptó el domingo como *dei domine*, es decir, día del señor. En la actualidad este descanso muestra otras justificaciones relacionadas con factores económicos, sociales, fisiológicos, etc.

El Tratado de Versalles, firmado en junio de 1919, establece como principio un descanso semanal mínimo de 24 horas que deberá otorgarse, siempre que sea posible, el día domingo; en la nueva legislación mexicana de 1970 ya establece un día de descanso semanal remunerado. Según determina el artículo 69 LFT.

A pesar de que las leyes establecen con claridad que el día de descanso será el domingo, hay que reconocer que en la actualidad algunas actividades laborales tienen que realizarse precisamente los domingos, por lo que el legislador ha tenido que hacer ajustes, tales ajustes son para quienes deban laborar en domingo. Ellos tendrán derecho a una prima adicional de 25%, por lo menos, sobre el salario de los días de trabajo ordinarios.

La prima anterior llamada *dominical*, toma en consideración que el día de descanso es el domingo, y ese es el día en el que el trabajador esta en posibilidad de reunirse con su familia; al no poder hacerlo, por el desempeño de sus actividades, se le aumenta un salario con una prima adicional, independientemente de que se le otorgue el descanso en otro día de la semana.

4.5 DIAS FESTIVOS

Además del descanso dominical, la ley establece otros días, los cuales son inhábiles para trabajar y comúnmente se le llaman días festivos o feriados; son los que debido a causas de orden nacional, político o religioso son declarados no laborables, estos son, según el art. 74 LFT:

- 1º de Enero
- 5º de Febrero
- 21 de Marzo
- 1º de Mayo
- 16 de Septiembre
- 20 de Noviembre
- 1º de Diciembre cada seis años
- 25 de Diciembre

4.6 HORAS EXTRAS

Es bien sabido que en el proceso del trabajo, cualquiera que sea el sistema o la capacidad del establecimiento, con frecuencia el empresario solicita la prolongación de la jornada de trabajo, que se conoce en los medios laborales como *tiempo extraordinario*.

La duración de la jornada de trabajo se encuentra regulada por el Capítulo II del Título Tercero de la *Ley Federal del Trabajo*. Por principio, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de patrón para prestar su trabajo. La duración de esta jornada en el derecho mexicano tiene un máximo legal y éste ha sido

establecido, como ya mencionamos, en ocho horas para la jornada diurna, siete la nocturna y siete y media para la mixta. De lo anterior se desprende que se observan los límites convenidos internacionalmente en cuanto a su duración. Se establece que el patrón y el trabajador fijarán la duración de esta jornada, pero sin exceder los máximos legales. También se faculta a los trabajadores y al patrón para que distribuyan las horas de trabajo, a fin de permitir a los trabajadores el descanso del sábado por la tarde o cualquier modalidad equivalente.

La prolongación de la jornada está permitida en la ley con ciertos requisitos, ya que el art.66 LFT y el 123 Constitucional, establece que se podrá prolongar por circunstancias extraordinarias, pero sin exceder nunca ni de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, con la finalidad de evitar situaciones viciosas en que puedan caer el empleado y el patrón al prolongar la jornada en forma consuetudinaria. Estas horas de prolongación de jornada deberán ser retribuidas con una cantidad cien por ciento mayor que las horas normales de la jornada de trabajo, como compensación al deterioro físico de su persona. A la vez, señala al patrón la inconveniencia de esta práctica no deseable dentro de la empresa.

Ahora bien, en el caso de la jornada se prolongue, y exceda los límites permitidos por la ley, evidentemente se está normando en un campo de “lo prohibido en ley”. A pesar de ello, debido al contenido social que guarda el salario para el trabajador, el legislador ha optado por obligar al patrón a pagar un 200% más el salario por hora que corresponda a la jornada ordinaria o, dicho en otras palabras, se aumentará el costo, a fin de proteger al trabajador ante “lo prohibido por la ley”. Además, el legislador, con objeto de limitar esta práctica laboral establece dicho pago deberá hacerse sin perjuicio de que se le apliquen al patrón las sanciones indicadas en la ley por haber quebrantado el principio de la limitación de la jornada extraordinaria. Esto establecido en los artículos 66, 67 y 68 LFT.

En el caso de que la prolongación de la jornada ordinaria se deba a un siniestro o riesgo inminente que atente contra la empresa, y haga peligrar la vida de los trabajadores o la existencia misma de la empresa. Ante esta situación la ley dice: “la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males”. Es necesario aclarar que las horas extraordinarias de trabajo en estos casos se pagarán con una cantidad igual a la que corresponde a cada una de las horas de la jornada de trabajo.

En materia fiscal respecto al tiempo extra, consideramos que en el art. 109 LISR establece cuales son los ingresos de las personas físicas por las que no se paga el ISR. A estos ingresos se les ha denominado como ingresos exentos y para el tiempo extra considera lo siguiente:

- **Trabajadores de salario mínimo.** Se consideran exentos los ingresos por concepto de: prestaciones distintas del salario cuando no excedan de los mínimos establecidos en la legislación laboral.
Tiempo extra hasta el límite de la legislación laboral.
Prestación de servicios que realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución.
- **Trabajadores con salario superior al mínimo.** Se consideran exentos los ingresos por concepto de: tiempo extraordinario. El 50% del ingreso por este concepto que no exceda de los límites legales.
50% del ingreso por prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar otros en sustitución.
La exención no excederá de 5 salarios mínimos generales, del área geográfica del trabajador, por cada semana de servicios.

4.7 VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL

Es la prestación definida como el derecho otorgado al trabajador para interrumpir el trabajo, por orden del patrón, durante un periodo mínimo de días determinados en la ley o en el contrato correspondiente, cuya extensión varía en función de la antigüedad en el empleo. Esta suspensión tiene el fin de reparar energías y volver a continuar con el trabajo con mejor disposición física y mental.

El derecho a vacaciones es una prestación en buena medida nueva, que en un principio imperó sin estar por escrito. Se legisló en una época que podríamos llamar tardía en comparación con otros derechos laborales: en las primeras décadas del siglo XX.

En México, el derecho a vacaciones está establecido en el art. 76 de la *Ley Federal del Trabajo*, que dice: *los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser menos de seis días laborables y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicio. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.*

Tiempo mínimo de disfrute. Según el art. 78 de la *Ley Federal del Trabajo*, en ningún caso se concederá menos de seis días de vacaciones en forma continua. Ello significa que si el trabajador tiene derecho a periodos más amplios el excedente si podrá ser fraccionado.

En nuestro derecho, las vacaciones pagadas se consideran proporcionalmente en su aplicación, por lo que si un trabajador deja de laborar antes de cumplir el año tendrá derecho al pago proporcional de los días que le correspondan de vacaciones hasta la fecha de terminación de la prestación de servicios.

Este derecho a vacaciones no puede convertirse en un simple pago de dinero, sino que es fundamental que se le otorguen los días de asueto al trabajador. A pesar de lo anterior, en ocasiones las autoridades laborales han resuelto que de no ser abonadas en dinero las vacaciones concedidas se autorizaría un enriquecimiento sin causa en beneficio del patrón, ya que teniendo el trabajador el derecho de descansar en los días de vacaciones con percepción de su salario, el servicio que presta no se encuentra en realidad remunerado, lo que trae consigo que el patrón se aproveche de un esfuerzo que no paga. En esta situación, si el trabajador presta sus servicios en los días de vacaciones tiene derecho a que se le pague salario extra.

Adicionalmente, los trabajadores deben recibir, por lo menos, una prima de vacaciones, la cual es el derecho de los trabajadores a percibir un pago con base en un porcentaje sobre el sueldo durante un periodo de vacaciones equivalente a 25% de los salarios que le corresponden durante el periodo de las mismas. Artículo 80 LFT.

En el entendido que dicho porcentaje también constituye el mínimo contemplado en la ley, por lo cual puede estipularse una cantidad mayor, considerándose exento hasta por 15 días de SMG art. 109 LISR.

Deberá además tenerse presente, que es obligación del patrón llevar un registro detallado del pago de vacaciones y prima vacacional, ya que en caso de no hacerlo, las consecuencias pueden ser desde tener por cierto lo dicho por el trabajador en caso de una demanda laboral, hasta la imposición de una sanción por no exhibir dichos comprobantes durante alguna inspección de trabajo o requerimiento por parte de la autoridad laboral.

4.8 PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La antigüedad se genera cuando ha habido estabilidad en el empleo durante varios años; y se define como el conjunto de derechos y beneficios que el trabajador obtiene cuando con la medida cronológica de los servicios prestados a determinado patrón, debido a una cierta actividad, un empleo o trabajo con las características de permanencia y continuidad efectiva desde su ingreso hasta un momento determinado.

La antigüedad como derecho de los trabajadores está contenida en el artículo 162 que dice:

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

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

- II. *Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;*
- III. *La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;*
- IV. *Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:*
 - a) *Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.*
 - b) *Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.*
 - c) *Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;*
- V. *En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y*
- VI. *La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.*

De acuerdo con lo anterior para determinar el cálculo de la prima de antigüedad será; el importe de doce días por cada año de servicio; con el límite que marca el art 486 LFT, de que no exceda de dos veces el salario mínimo del área geográfica del trabajador.

4.9 AGUINALDO

Es la gratificación anual que se le da al trabajador por cada año cumplido. En la ley federal del trabajo nos dice según en el artículo 87 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 fuere éste.

Para efectos de ISR las gratificaciones anuales están exentas hasta por 30 días de SMG.

4.10 PTU

La *Constitución* de 1917 establecía originalmente en la fracción. IX, del art. 123 el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas. Sin embargo esta prestación alcanzó plena vigencia en 1962, después de una discutida reforma constitucional que aplicó una adición en la Ley Federal del Trabajo, en la que se reglamentaba la manera de volver efectiva esa participación en las utilidades de las empresas. Entonces, se trata de una prestación que no fue comprendida durante muchos años, y según parece, poco efectiva durante muchos más.

En nuestro país la participación en las utilidades ya estaba consignada en la *Constitución*, pero por falta de reglamentación no se había aplicado antes de 1962, en que mediante una reforma el texto constitucional establece:

IX. Los trabajadores tendrán derecho a la participación de utilidades en las empresas, regulada de conformidad de las siguientes normas:

- a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deben repartirse entre los trabajadores.*
- b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará en cuenta así mismo la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, e interés razonable que debe percibir el capital y a necesaria reinversión de capitales.*
- c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.*
- d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de explotación y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.*
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomara como base la renta gravable de conformidad con las condiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que se juzguen convenientes ajustándose al procedimiento de las empresas.*
- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.*

Si los obligados a participar en sus utilidades son las empresas, que son las unidades de producción o intercambio de bienes o servicios. A partir de este concepto la *Constitución* en su texto original establecía la obligación sin ningún distingo, de que todas las empresas deberían participar utilidades. Sin embargo en las reformas citadas se excluyó a las de nueva creación durante el primer año de funcionamiento, con lo que se entiende

que todas las empresas dentro de esta hipótesis gozan de la exención, así como las compañías de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, las que no repartirán beneficios por un lapso de dos años. Es conveniente aclarar que la función de traspaso o de cambios de razón social de la empresa no implica que ésta sea de nueva creación.

También se exceptúan de la obligación de repartir utilidades al Instituto Mexicano del Seguro Social y a las instituciones públicas descentralizadas que tengan fines culturales, asistenciales o de beneficencia. En el mismo caso se encuentran las instituciones de asistencia privada reconocidas por las leyes, tomando en consideración que no existe en ellas un fin de lucro, sino fines humanitarios en beneficios de grupos desposeídos.

La pequeña empresa constituye otro de los casos de excepción en el reparto de utilidades. Para precisar mejor cuáles son estas empresas, diremos que serán las que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo para cada rama de la industria, aunque el término *pequeñas* se hallará sujeto a las transformaciones económicas capaces de hacer variar el concepto. En la actualidad, según resolución de esta Secretaría, quedan exceptuadas empresas cuyo ingreso declarado no supere los 300 mil pesos.

Ahora bien, respecto a los trabajadores sujetos de tal beneficio, en términos generales es posible afirmar que todos lo reciben, salvo algunas excepciones. Por principio, los dueños, administradores y gerentes generales no participarán de las utilidades (art. 127 LFT); los demás trabajadores de confianza sí tendrán participación, pero con un tope que marca la ley. Los trabajadores domésticos no participarán de utilidades en razón de que el lugar en que se prestan sus servicios no se considera una fuente productora de utilidades. Los pensionados tampoco participarán de utilidades. Si bien esta excepción no la señala la ley, la Suprema Corte así lo ha entendido y lo determinó en resolución del 11 de diciembre 1969.

Los trabajadores eventuales participarán de utilidades, pero siempre que hubiesen laborado por lo menos 60 días durante el año. Esta condición tal vez se fijó con la finalidad de facilitar administrativamente el cálculo del reparto.

La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas, que por disposición del artículo 122 LFT, debe efectuarse a los trabajadores, dentro de sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual en las personas morales, por disposición del artículo 10 LISR, este debe enterarse dentro de los tres meses siguientes al cierre del ejercicio (a más tardar en marzo del ejercicio siguiente a aquel al que corresponde el pago), por lo que, a más tardar, en mayo debe pagarse la PTU a los trabajadores.

Está exenta hasta por 15 días de SMG, según art.109 LISR

4.11 SUBSIDIO AL EMPLEO

En la Ley del Impuesto sobre la Renta se implementó un subsidio para el empleo el cual entro en vigor a partir del año 2008, antes de 1993-2007 se definía como “Crédito al Salario”.

El subsidio al empleo se considera una ayuda o apoyo que otorga el Gobierno Federal, que a través de los patrones se les paga a los trabajadores, cuando dichos trabajadores perciban ingresos por salarios que van en promedio de 1 y hasta 3.5 veces el Salario Mínimo General (SMG).

Dicho subsidio se calculará a través de las tablas del artículo 113 y el artículo octavo transitorio de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (ISR) que a la letra dice: *I. los contribuyentes que perciban ingresos a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, gozarán del subsidio para el empleo que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 113 de la misma Ley. El subsidio para el empleo se calculará aplicando a los ingresos que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta que correspondan al mes de calendario de que se trate.*

Éste se obtendrá al restar al ISR causado; si resulta a favor se le entregara la cantidad en efectivo al trabajador.

5. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

La obligación principal del trabajador es la de realizar el trabajo, pero no la única, ya que el derecho del trabajo ha reconocido una serie de obligaciones a cargo de los trabajadores, sin las cuales no sería posible la existencia de una relación laboral con justicia y equidad.

A continuación se mencionan una serie de obligaciones que en base a los artículos 5, 27, 47, 134 y 135 de la Ley Federal de Trabajo, se establecen para el cumplimiento del trabajador.

- Hacer el trabajo convenido.
- Cumplir las normas de trabajo.
- Observar las medidas de higiene y seguridad.
- Desempeñar el servicio bajo la orden del patrón.
- Realizar el trabajo con diligencia y esmero.
- Realizar el trabajo en la forma, tiempo y lugares convenidos.
- Dar aviso cuando no pueda asistir a laborar.
- Restituir al patrón los materiales no usados.
- Observar buenas costumbres.

- Prestar auxilio en caso de siniestro.
- Someterse a los exámenes médicos previstos en el reglamento.
- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas.
- Poner en conocimiento del patrón las deficiencias físicas que adviertan en la factoría.
- No revelar formulas de proceso de la empresa.
- Los trabajadores no podrán ejecutar actos que pongan en peligro su propia seguridad o la de sus compañeros.

Respecto a las obligaciones que tienen que cumplir los trabajadores en materia fiscal, se encuentran establecidos en el artículo 117 de la LISR, el cual nos menciona que:

Las personas que obtengan ingresos de los señalados en el Capítulo I del Título IV

I. Proporcionar al patrón los datos necesarios, para que los patrones los inscriban en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, deberán proporcionarle su clave de registro al empleador.

II. Solicitar la constancia de percepciones y retenciones de ISR. En caso de cambio de trabajo, esta constancia deberá proporcionarla al nuevo empleador dentro del mes siguiente a aquél en el que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

III. Comunicar por escrito al patrón, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente. Este comunicado deberá entregarse antes de que el patrón le efectúe el primer pago de nómina.

IV. Presentar declaración anual en los siguientes casos:

a) Cuando además obtengan ingresos acumulables distintos a sueldos y salarios.

b) Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual, es decir sin estar obligado, voluntariamente el trabajador decide presentarla.

c) Cuando el trabajador deje de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate.

d) Cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea en el año.

d) Cuando el sueldo provenga de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones, es decir al no existir la obligación de retener por parte del patrón, el trabajador deberá presentarla por su cuenta.

e) Cuando obtengan ingresos anuales de sueldos y salarios que excedan de \$400,000.00.

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

Como también, en el artículo 117 LISR, en su facción III, establece que los trabajadores, presentarán declaración anual cuando:

- Perciban además de salarios, ingresos por otros conceptos (honorarios, arrendamiento, dividendos, etc.)
- Comuniquen por escrito al patrón que presentarán declaración anual (art. 151 RISR).
- Dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre o hubiesen prestado servicios a dos o más patrones de manera simultánea.
- Perciban remuneraciones del extranjero o provenientes de no obligados a efectuar retenciones.
- Obtengan salarios superiores a 400,000.00 pesos.

6. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Sin duda, la obligación principal del patrón es el pago del salario, a continuación se mencionan las obligaciones que considera la Ley Federal del Trabajo en su art. 132.

- I. Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo.
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones.
- III. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.
- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos de trabajo.
- V. Mantener el número suficiente de sillas a disposición de los trabajadores.
- VI. Guardar consideración a los trabajadores.
- VII. Expedir constancia escrita del número de días trabajados y salario percibido.
- VIII. Expedir al trabajador una constancia escrita relativa a sus servicios.
- IX. Conceder tiempo necesario a los trabajadores para sus obligaciones cívicas.
- X. Permitir faltar a su trabajo para desempeñar comisiones sindicales.

- XI. Poner en conocimiento del sindicato titular y de las categorías inmediatas inferiores, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y temporales que deban cubrirse.
- XII. Establecer y sostener escuelas.
- XIII. Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación.
- XIV. Hacer por su cuenta los gastos indispensables para becas de estudio.
- XV. Prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador.
- XVI. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- XVII. Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene.
- XVIII. Difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de seguridad e higiene.
- XIX. Proporcionar los medicamentos que determine la autoridad sanitaria.
- XX. Reservar, cuando se requiera, en espacio de terreno para mercados, edificios municipales, centros recreativos, etc.
- XXI. Proporcionar a los sindicatos un local para instalar sus oficinas.
- XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos.
- XXIII. Hacer las deducciones para sociedades cooperativas y cajas de ahorro.
- XXIV. Permitir la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo.
- XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales.
- XXVI. Hacer deducciones previstas en las fracs. IV del art. 97 y VII del art. 110.
- XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse.

Dentro de las obligaciones fiscales para el patrón según el artículo 118 LISR, establece que las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo I del Título IV, estarán sujetos a las siguientes obligaciones:

- I. Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 113 de esta Ley.
- II. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 116 de esta Ley.
- III. Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas, de retenciones efectuadas y del monto del impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que les hubieran deducido en el año de calendario de que se trate. Las constancias deberán proporcionarse a más tardar el 31 de enero de cada año. En los casos de retiro del trabajador, se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación.
- IV. Solicitar, en su caso, las constancias a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y

cerciorarse que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes. Asimismo, deberán solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

- V. Presentar, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan efectuado dichos pagos, en la forma oficial que al efecto publique la autoridad fiscal. La información contenida en las constancias que se expidan de conformidad con la fracción IV de este artículo se incorporará en la misma declaración.
- VI. Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro.

Así también en el artículo 116 LISR Último párrafo, establece que el patrón está obligado a efectuar el cálculo anual del ISR a los salarios de los trabajadores, excepto cuando el trabajador:

- Haya iniciado la prestación de servicios después del 1° de enero o hayan dejado de prestarlos antes del 1° de diciembre (art. 152 RISR)
- Hayan obtenido ingresos por salarios superiores a 400,000.00 pesos.
- Le comunique que presentará la declaración anual.

7. CASO PRÁCTICO

Quienes realizan pagos por conceptos de salarios deben efectuar retenciones mensuales (Art.113 LISR), sin embargo, se permite retener semanal, quincenal o decenalmente (Art. 145 RISR).

Las retenciones se enteran mensualmente, a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del ejercicio. Las tablas empleadas para el cálculo del impuesto a trabajadores de acuerdo con el art.113 y 8° Transitorio de la Ley del Impuesto sobre la Renta, se tienen de manera mensual, quincenal y semanal, para este caso utilizaremos las tablas mensuales, estas son publicadas en el DOF por año.

TABLAS MENSUALES VIGENTES EN 2010			
TARIFA PARA EL CALCULO DEL IMPUESTO MENSUAL DEL ART. 113 LISR 2010			
LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% EXCEDENTE
0.01	496.07	-	1.92%
496.08	4,210.41	9.52	6.40%
4,210.42	7,399.42	247.23	10.88%
7,399.43	8,601.50	594.24	16.00%
8,601.51	10,298.35	786.55	17.92%
10,298.36	20,770.29	1,090.62	21.36%
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52%
32,736.84	EN ADELANTE	6,141.95	30.00%

TABLA PARA EL SUBSIDIO PARA EL EMPLEO 2010		
PARA INGRESOS DE \$	HASTA INGRESOS DE \$	SUBSIDIO
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	EN ADELANTE	-

De acuerdo con lo anterior tenemos que:

El trabajador Jorge Antonio Chávez quien inició labores el 01 de Junio 2008 en la empresa automotriz "MORELIA MOTORS, S.A. DE C.V.", con un salario diario de \$233.34, y con prestaciones distintas en el año, solicita tanto los cálculos de las retenciones mensuales así como la declaración anual, con exenciones y sin exenciones para así comparar el beneficio de las mismas.

- En el mes de **Enero** aparte de su ingreso diario obtuvo ingresos por horas extras:

TOTAL HRS POR SEMANA	HORAS DIARIAS				
	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
9 hrs.	3		3		3
6 hrs.		2	1	3	
2 hrs.	2				
4 hrs.	1	2	1		

CALCULO DE LAS HORAS EXTRAS EN EL MES		
SALARIO DIARIO		\$ 233.34
PERCEPCION POR HORA	\$233.34 / 8	\$ 29.17
TIEMPO EXTRA LABORADO EN EL MES	HRS	21
PERCEPCION TIEMPO EXTRA	21 X (29.17X2)	\$ 1,225.04
TIEMPO EXTRA EXENTO	50%	\$ 612.52
TIEMPO EXTRA GRAVADO		\$ 612.52
50% NO EXCEDE DE 5 SMG POR SEMANA	(54.47*5*4=1089.40)	

CALCULO MENSUAL		CALCULO MENSUAL SIN EXENCIONES	
INGRESOS POR SALARIOS	\$7,233.54	INGRESOS POR SALARIOS	\$7,233.54
INGRESOS POR HRS		INGRESOS POR HRS	
(+) EXTRAS	1,225.04	(+) EXTRAS	1,225.04
(-) EXCENTOS	612.52		
BASE GRAVABLE	7,846.06	BASE GRAVABLE	8,458.58
(-) LIMITE INFERIOR	7,399.43	(-) LIMITE INFERIOR	7,399.43
EXCEDENTE L.I.	446.63	EXCEDENTE L.I.	1,059.15
(*) % S/EXCEDENTE	16.00%	(*) % S/EXCEDENTE	16.00%
IMPTO MARGINAL	71.46	IMPTO MARGINAL	169.46
(+) CUOTA FIJA	594.24	(+) CUOTA FIJA	594.24
ISR D/SUBSIDIO	665.70	ISR D/SUBSIDIO	763.70
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	-	(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	-
ISR RETENIDO	\$665.70	ISR RETENIDO	\$763.70

- Cálculo del mes de **Febrero**.

CALCULO MENSUAL FEBRERO	
INGRESOS POR SALARIOS	\$6,533.52
EXCENTOS	-
BASE GRAVABLE	6,533.52
(-) LIMITE INFERIOR	4,210.42
EXCEDENTE L.I.	2,323.10
(*) % S/EXCEDENTE	10.88%
IMPTO MARGINAL	252.75
(+) CUOTA FIJA	247.23
ISR D/SUBSIDIO	499.98
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	253.54
ISR RETENIDO	\$246.44

CALCULO MENSUAL SIN EXENCIONES	
INGRESOS POR SALARIOS	\$6,533.52
BASE GRAVABLE	6,533.52
(-) LIMITE INFERIOR	4,210.42
EXCEDENTE L.I.	2,323.10
(*) % S/EXCEDENTE	10.88%
IMPTO MARGINAL	252.75
(+) CUOTA FIJA	247.23
ISR D/SUBSIDIO	499.98
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	253.54
ISR RETENIDO	\$246.44

- Cálculo del mes de **Marzo** donde, aparte de sus ingresos, trabajó los 4 domingos del mes.

SALARIO DIARIO \$233.34 (X) 4 DOMINGOS LABORADOS = \$933.36
PRIMA DOMINICAL DEL 25% = \$233.34
 DONDE NO EXCEDE DEL LA EXENCION DE 1 DIA POR CADA DOMINGO LABORADO

CALCULO MENSUAL	
INGRESOS POR SALARIOS	\$7,233.54
INGRESOS POR PRIMA DOM.	233.34
EXCENTOS	217.88
BASE GRAVABLE	7,249.00
(-) LIMITE INFERIOR	4,210.42
EXCEDENTE L.I.	3,038.58
(*) % S/EXCEDENTE	10.88%
IMPTO MARGINAL	330.60
(+) CUOTA FIJA	247.23
ISR D/SUBSIDIO	577.83
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	217.61
ISR RETENIDO	\$360.22

CALCULO MENSUAL SIN EXENCIONES	
INGRESOS POR SALARIOS	\$7,233.54
INGRESOS POR PRIMA DOM.	233.34
BASE GRAVABLE	7,466.88
(-) LIMITE INFERIOR	7,399.43
EXCEDENTE L.I.	67.45
(*) % S/EXCEDENTE	16.00%
IMPTO MARGINAL	10.79
(+) CUOTA FIJA	594.24
ISR D/SUBSIDIO	605.03
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	-
ISR RETENIDO	\$605.03

- Cálculo del mes de **Abril**.

CALCULO MENSUAL	
INGRESOS POR SALARIOS	\$7,000.20
EXCENTOS	
BASE GRAVABLE	7,000.20
(-) LIMITE INFERIOR	4,210.42
EXCEDENTE L.I.	2,789.78
(*) % S/EXCEDENTE	10.88%
IMPTO MARGINAL	303.53
(+) CUOTA FIJA	247.23
ISR D/SUBSIDIO	550.76
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	253.54
ISR RETENIDO	\$297.22

CALCULO MENSUAL SIN EXENCIONES	
INGRESOS POR SALARIOS	\$7,000.20
EXCENTOS	
BASE GRAVABLE	7,000.20
(-) LIMITE INFERIOR	4,210.42
EXCEDENTE L.I.	2,789.78
(*) % S/EXCEDENTE	10.88%
IMPTO MARGINAL	303.53
(+) CUOTA FIJA	247.23
ISR D/SUBSIDIO	550.76
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	253.54
ISR RETENIDO	\$297.22

- Para el cálculo del mes de **Mayo**, aparte de sus ingresos mensuales percibe PTU.

INGRESO MENSUAL		\$ 7,233.54
PTU PAGADA	\$ 3,500.00	
PTU EXENTA 15 DIAS SMG	\$ 817.05	\$ 2,682.95
INGRESO GRAVADO		\$ 9,916.49

CALCULO MENSUAL	
INGRESOS POR SALARIOS	\$7,233.54
INGRESOS POR PTU	3,500.00
EXCENTOS	817.05
BASE GRAVABLE	9,916.49
(-) LIMITE INFERIOR	8,601.51
EXCEDENTE L.I.	1,314.98
(*) % S/EXCEDENTE	17.92%
IMPTO MARGINAL	235.64
(+) CUOTA FIJA	786.55
ISR D/SUBSIDIO	1,022.19
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	-
ISR RETENIDO	\$1,022.19

CALCULO MENSUAL SIN EXENCIONES	
INGRESOS POR SALARIOS	\$7,233.54
INGRESOS POR PTU	3,500.00
EXCENTOS	
BASE GRAVABLE	10,733.54
(-) LIMITE INFERIOR	10,298.36
EXCEDENTE L.I.	435.18
(*) % S/EXCEDENTE	21.36%
IMPTO MARGINAL	92.95
(+) CUOTA FIJA	1,090.62
ISR D/SUBSIDIO	1,183.57
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	-
ISR RETENIDO	\$1,183.57

- Para el cálculo del mes de **Junio**, aparte de sus ingresos mensuales recibe la prima vacacional.

SALARIO DIARIO	\$ 233.34
DIAS DE VACACIONES JUNIO 2008 A JUNIO 2010	8
TOTAL VACACIONES	\$ 1,866.72
PRIMA VACACIONAL DEL 25%	\$ 466.68
SE CONSIDERA INGRESO EXENTO YA QUE NO REBASA EL LIMITE DE LA EXENCION 15 SMG	

CALCULO MENSUAL	
INGRESOS POR SALARIOS	\$7,000.20
INGRESOS POR PRIMA VAC.	466.68
EXCENTOS	466.68
BASE GRAVABLE	7,000.20
(-) LIMITE INFERIOR	4,210.42
EXCEDENTE L.I.	2,789.78
(*) % S/EXCEDENTE	10.88%
IMPTO MARGINAL	303.53
(+) CUOTA FIJA	247.23
ISR D/SUBSIDIO	550.76
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	253.54
ISR RETENIDO	\$297.22

CALCULO MENSUAL SIN EXENCIONES	
INGRESOS POR SALARIOS	\$7,000.20
INGRESOS POR PRIMA VAC.	466.68
BASE GRAVABLE	7,466.88
(-) LIMITE INFERIOR	7,399.43
EXCEDENTE L.I.	67.45
(*) % S/EXCEDENTE	16.00%
IMPTO MARGINAL	10.79
(+) CUOTA FIJA	594.24
ISR D/SUBSIDIO	605.03
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	-
ISR RETENIDO	\$605.03

- Cálculo del mes de **Julio**.

CALCULO MENSUAL	
INGRESOS POR SALARIOS	\$7,233.54
(-) EXCENTOS	
BASE GRAVABLE	7,233.54
(-) LIMITE INFERIOR	4,210.42
EXCEDENTE L.I.	3,023.12
(*) % S/EXCEDENTE	10.88%
IMPTO MARGINAL	328.92
(+) CUOTA FIJA	247.23
ISR D/SUBSIDIO	576.15
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	217.61
ISR RETENIDO	\$358.54

CALCULO MENSUAL SIN EXENCIONES	
INGRESOS POR SALARIOS	\$7,233.54
BASE GRAVABLE	7,233.54
(-) LIMITE INFERIOR	4,210.42
EXCEDENTE L.I.	3,023.12
(*) % S/EXCEDENTE	10.88%
IMPTO MARGINAL	328.92
(+) CUOTA FIJA	247.23
ISR D/SUBSIDIO	576.15
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	217.61
ISR RETENIDO	\$358.54

- Para el cálculo del mes de **Agosto**, aparte de los ingresos mensuales se le otorgó una gratificación por productividad de \$2,000.00.

CALCULO MENSUAL		CALCULO MENSUAL SIN EXENCIONES	
INGRESOS POR SALARIOS	\$7,233.54	INGRESOS POR SALARIOS	\$7,233.54
(+) GRATIFICACION POR OBJETIVOS	2,000.00	(+) GRATIFICACION POR OBJETIVOS	2,000.00
(-) EXCENTOS	-		
BASE GRAVABLE	9,233.54	BASE GRAVABLE	9,233.54
(-) LIMITE INFERIOR	8,601.51	(-) LIMITE INFERIOR	8,601.51
EXCEDENTE L.I.	632.03	EXCEDENTE L.I.	632.03
(*) % S/EXCEDENTE	17.92%	(*) % S/EXCEDENTE	17.92%
IMPTO MARGINAL	113.26	IMPTO MARGINAL	113.26
(+) CUOTA FIJA	786.55	(+) CUOTA FIJA	786.55
ISR D/SUBSIDIO	899.81	ISR D/SUBSIDIO	899.81
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	-	(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	-
ISR RETENIDO	\$899.81	ISR RETENIDO	\$899.81

- Para el cálculo del mes de **Septiembre**, aparte de los ingresos mensuales, laboró el día 16 de Septiembre que se considera festivo.

CALCULO MENSUAL		CALCULO MENSUAL SIN EXENCIONES	
INGRESOS POR SALARIOS	\$7,000.20	INGRESOS POR SALARIOS	\$7,000.20
(+) INGRESOS POR DIA FESTIVO	233.34	(+) INGRESOS POR DIA FESTIVO	233.34
(-) EXCENTOS	-		
BASE GRAVABLE	7,233.54	BASE GRAVABLE	7,233.54
(-) LIMITE INFERIOR	4,210.42	(-) LIMITE INFERIOR	4,210.42
EXCEDENTE L.I.	3,023.12	EXCEDENTE L.I.	3,023.12
(*) % S/EXCEDENTE	10.88%	(*) % S/EXCEDENTE	10.88%
IMPTO MARGINAL	328.92	IMPTO MARGINAL	328.92
(+) CUOTA FIJA	247.23	(+) CUOTA FIJA	247.23
ISR D/SUBSIDIO	576.15	ISR D/SUBSIDIO	576.15
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	217.61	(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	217.61
ISR RETENIDO	\$358.54	ISR RETENIDO	\$358.54

- Cálculo del mes de **Octubre**.

CALCULO MENSUAL	
INGRESOS POR SALARIOS	\$7,233.54
(-) EXCENTOS	-
BASE GRAVABLE	7,233.54
(-) LIMITE INFERIOR	4,210.42
EXCEDENTE L.I.	3,023.12
(*) % S/EXCEDENTE	10.88%
IMPTO MARGINAL	328.92
(+) CUOTA FIJA	247.23
ISR D/SUBSIDIO	576.15
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	217.61
ISR RETENIDO	<u>\$358.54</u>

CALCULO MENSUAL SIN EXENCIONES	
INGRESOS POR SALARIOS	\$7,233.54
BASE GRAVABLE	7,233.54
(-) LIMITE INFERIOR	4,210.42
EXCEDENTE L.I.	3,023.12
(*) % S/EXCEDENTE	10.88%
IMPTO MARGINAL	328.92
(+) CUOTA FIJA	247.23
ISR D/SUBSIDIO	576.15
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	217.61
ISR RETENIDO	<u>\$358.54</u>

- Para el cálculo del mes de **Noviembre**, aparte de los ingresos mensuales, laboró el día 20 de noviembre que se considera festivo.

CALCULO MENSUAL	
INGRESOS POR SALARIOS	\$7,000.20
(+) INGRESOS POR DIA FESTIVO	233.34
EXCENTOS	-
BASE GRAVABLE	7,233.54
(-) LIMITE INFERIOR	4,210.42
EXCEDENTE L.I.	3,023.12
(*) % S/EXCEDENTE	10.88%
IMPTO MARGINAL	328.92
(+) CUOTA FIJA	247.23
ISR D/SUBSIDIO	576.15
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	217.61
ISR RETENIDO	<u>\$358.54</u>

CALCULO MENSUAL SIN EXENCIONES	
INGRESOS POR SALARIOS	\$7,000.20
(+) INGRESOS POR DIA FESTIVO	233.34
BASE GRAVABLE	7,233.54
(-) LIMITE INFERIOR	4,210.42
EXCEDENTE L.I.	3,023.12
(*) % S/EXCEDENTE	10.88%
IMPTO MARGINAL	328.92
(+) CUOTA FIJA	247.23
ISR D/SUBSIDIO	576.15
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	217.61
ISR RETENIDO	<u>\$358.54</u>

- Para el cálculo del mes de **Diciembre**, aparte de los ingresos mensuales, tiene ingresos por concepto de aguinaldo.

CALCULO MENSUAL		CALCULO MENSUAL SIN EXENCIONES	
INGRESOS POR SALARIOS	\$7,233.54	INGRESOS POR SALARIOS	\$7,233.54
(+) INGRESOS POR AGUINALDO	7,000.20	(+) INGRESOS POR AGUINALDO	7,000.20
(-) EXCENTOS	1,634.10		
BASE GRAVABLE	12,599.64	BASE GRAVABLE	14,233.74
(-) LIMITE INFERIOR	10,298.36	(-) LIMITE INFERIOR	10,298.36
EXCEDENTE L.I.	2,301.28	EXCEDENTE L.I.	3,935.38
(*) % S/EXCEDENTE	21.36%	(*) % S/EXCEDENTE	21.36%
IMPTO MARGINAL	491.55	IMPTO MARGINAL	840.60
(+) CUOTA FIJA	1,090.62	(+) CUOTA FIJA	1,090.62
ISR D/SUBSIDIO	1,582.17	ISR D/SUBSIDIO	1,931.22
(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	-	(-) SUBSIDIO P/EMPLEO	-
ISR RETENIDO	<u>\$1,582.17</u>	ISR RETENIDO	<u>\$1,931.22</u>

El Artículo 116 de la ley ISR obliga a los patrones a realizar el cálculo anual del impuesto de los trabajadores, así como lo previsto en el Artículo Octavo Transitorio de la LISR, en donde establece el tratamiento del subsidio para el empleo en el cálculo anual.

Con las tablas correspondientes para determinar la declaración anual se encuentran en el artículo 117 LISR.

Tarifa 177 LISR			
Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,952.84	0	1.92
5,952.85	50,524.92	114.24	6.4
50,524.93	88,793.04	2,966.76	10.88
88,793.05	103,218.00	7,130.88	16
103,218.01	123,580.20	9,438.60	17.92
123,580.21	249,243.48	13,087.44	19.94
249,243.49	392,841.96	38,139.60	21.95
392,841.97	En adelante	69,662.40	28

- Determinación de la declaración anual:

CALCULO ANUAL	
	85,169.10
(+) OTRAS PRESTACIONES	14,891.94
(=) INGRESOS TOTALES	100,061.04
(-) INGRESOS EXENTOS DEL ARTICULO 109 LISR	3,748.23
(=) INGRESOS GRAVABLES	96,312.81
(-) LIMITE INFERIOR	88,793.05
(=) EXCEDENTE L.I.	7,519.75
(*) % S/EXCEDENTE	16%
(=) IMPUESTO MARGINAL	1,203.16
(+) CUOTA FIJA	7,130.88
(=) ISR DEL EJERCICIO SEGÚN TARIFA ART 177 LISR	8,334.04
(-) SUBSIDIO PARA EL EMPLEO MENSUALES	1,848.67
(=) ISR A CARGO DEL EJERCICIO	6,485.37
(-) PAGOS PROVISIONALES EFECTUADOS	6,805.12
(=) ISR NETO A CARGO/FAVOR DEL EJERCICIO	- 319.75

- Determinación de la declaración anual, sin exenciones:

CALCULO ANUAL SIN EXENCIONES	
	85,169.10
(+) OTRAS PRESTACIONES	14,891.94
(=) INGRESOS TOTALES	100,061.04
(-) LIMITE INFERIOR	88,793.05
(=) EXCEDENTE L.I.	11,267.99
(*) % S/EXCEDENTE	16%
(=) IMPUESTO MARGINAL	1,802.88
(+) CUOTA FIJA	7,130.88
(=) ISR DEL EJERCICIO SEGÚN TARIFA ART 177 LISR	8,933.76
(-) SUBSIDIO PARA EL EMPLEO MENSUALES	1,377.52
(=) ISR A CARGO DEL EJERCICIO	7,556.24
(-) PAGOS PROVISIONALES EFECTUADOS	7,966.17
(=) ISR NETO A CARGO/FAVOR DEL EJERCICIO	- 409.93

8. CONCLUSIÓN

Partiendo del artículo 31 fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que nos expresa que todo mexicano está obligado a contribuir al gasto público de manera proporcional y equitativa a los ingresos que obtiene, es notorio que los asalariados son quienes aportan en mayor medida con sus contribuciones, pues se trata de un impuesto que, casi seguro, llegará hasta el Fisco Federal.

Cabe resaltar que las exenciones que se proporcionan en el artículo 109 de la LISR suelen ser un escape mínimo, ya que como pudimos observar tanto en la determinación de los cálculos mensuales como en la declaración anual, el beneficio de las exenciones no resulta tan considerable.

Existen otros países en el mundo con sistemas tributarios similares al Mexicano, con la particularidad que en ellos, son más rígidos al momento de ejercer sus contribuciones, en los cuales las personas asalariadas pueden deducir además de los similares con nuestras leyes, sus gastos personales, este modelo fantástico aún, podría ser un ejemplo para que en un futuro se pueda acercar a una mejor distribución de la carga contributiva en este país.

9. BIBLIOGRAFIA

DERECHO DEL TRABAJO
MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS

ISR E IETU
PERSONAS FISICAS NO EMPRESARIAS
MARTIN GRANADOS, MIRELES Y VALLE

PRINCIPIOS DE DERECHO TRIBUTARIO
LUIS HUMBERTO DELGADILLO

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
LISR 2010
LEY FEDERAL DEL TRABAJO
www.sat.gob.mx