



**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN
NICOLÁS DE HIDALGO**



**FACULTAD DE CONTADURÍA
Y
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

TESIS

**“CÁLCULO IDÓNEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE QUIEN
PRESTA UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO”**

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

**PRESENTA:
MARÍA GUADALUPE PEÑA ORTÍZ**

**ASESOR:
M.F. ARMANDO PLUTARCO HERNÁNDEZ ORTÍZ**

MORELIA, MICHOACÁN, OCTUBRE DEL 2012

DEDICATORIA

En primer lugar quiero agradecer a Dios por bendecirme e iluminarme para llegar hasta donde he llegado.

A mis padres, porque creyeron en mi y porque me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y porque el orgullo que sienten por mi, fue lo que me hizo ir hasta el final.

Quiero agradecer a mi asesor de tesis M.F. Armando P. Hernández Ortíz por su valiosa asesoría y por todos los conocimientos que compartió conmigo y por su valioso tiempo dedicado a este trabajo.

INDICE

CAPÍTULO I

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

1.1 ANTECEDENTES.....	1
-----------------------	---

CAPÍTULO II

CONCEPTOS BÁSICOS

2.1 TRABAJO.....	6
2.2 TRABAJADOR.....	6
2.3 PATRÓN.....	6
2.4 EXISTENCIA DE ELEMENTOS BÁSICOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	7

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO (LEY FEDERAL DEL TRABAJO)

3.1 JORNADA DE TRABAJO.....	11
3.2 TIEMPO EXTRAORDINARIO.....	12
3.3 DÍAS DE DESCANSO.....	12
3.4 VACACIONES.....	14
3.5 SALARIO.....	14
3.6 CLASIFICACIÓN.....	15
3.7 CARACTERÍSTICAS.....	16
3.8 SALARIO MÍNIMO.....	16

3.9 EL DESCUENTO DE LOS SALARIOS MÍNIMOS.....	17
3.10 NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.....	17
3.11 REPARTO DE PTU.....	19
3.12 SUSPENSIÓN, RECISIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	23

CAPÍTULO IV

LIQUIDACIÓN E INDEMNIZACIÓN

4.1 TIPO DE RELACIÓN LABORAL.....	32
4.2 INDEMNIZACIONES.....	33
4.3 EJEMPLO.....	34

CAPÍTULO V

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

5.1 CONCEPTO DE IMPUESTO.....	43
5.2 SUJETO Y OBJETO.....	43
5.3 INGRESOS GRAVADOS.....	44
5.4 INGRESOS EXENTOS.....	45
5.5 RETENCIÓN Y ENTERO DEL IMPUESTO.....	49
5.6 SUBSIDIO AL EMPLEO.....	51
5.7 IMPUESTO ANUAL.....	54
5.8 CASO PRÁCTICO.....	57
BIBLIOGRAFÍA.....	71

CAPITULO I

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

1.1 Antecedentes

El nacimiento y desarrollo del derecho del trabajo fue la aparición de leyes de contenido laboral de esta manera México fue el primer país que agregó en su constitución los derechos de los trabajadores al elaborar leyes del trabajo y de la seguridad social, los ordenamientos que pueden ser considerados como fundamentales y base para la protección de los trabajadores en México son:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- La Ley Federal del Trabajo
- La Ley del Seguro Social

Es necesario hacer referencia a los principales acontecimientos que motivaron su expedición, que en algunos casos pueden ser consideradas como tímidas reformas o como rudimentarios orígenes de la legislación laboral, pero constituyen una verdadera innovación jurídica, y que fueron fortalecidas por la Revolución Mexicana.

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

Leyes estatales de trabajo promulgadas durante el periodo de 1904 a 1916

Año	Ley	Principales Disposiciones
1904	Ley de Accidentes de Trabajo de José Villada	Se establece la responsabilidad civil de los patrones en los accidentes de trabajo. (Edo. De México)
1906	Ley de Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes.	Se establece la responsabilidad civil de los patrones, cuando el accidente se produzca en ocasión del trabajo. La reparación del daño debe cargarse a la empresa, puesto que ni el patrón ni el obrero son responsables de la ocurrencia del riesgo. (Nuevo León)
1914	Ley del Trabajo de Cándido Aguilar	-Asistencia médica a los obreros enfermos. -Medios de subsistencia y curación cuando el obrero haya sufrido un accidente. (Veracruz)
1915	Ley del Trabajo de Salvador Alvarado	-Establece medidas de prevención de accidentes y enfermedades del trabajo. -Los talleres deben contar con ventilación iluminación e instalaciones sanitarias. -Establece normas de seguridad para el uso de elevadores, maquinaria peligrosa y calderas de vapor. (Yucatán)
1915	Ley sobre Accidentes de Trabajo de Nicolás Flores	-Establece que los patrones podrán sustraerse a la responsabilidad por los accidentes de trabajo, asegurando a los individuos de su dependencia en alguna de las compañías aseguradoras. -Es un antecedente del seguro social, en cuanto a que se plantea la posibilidad de sustraer las obligaciones del patrón, respecto de los riesgos laborales. (Hidalgo)
1916	Ley del Trabajo de Gustavo Espinoza Míreles	-Que el trabajo se realice en las condiciones más perfectas posibles de higiene y seguridad. -El patrón debía adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos o materiales de trabajo. -Se establece la responsabilidad civil del patrón, de los accidentes con motivos y en ejercicio de la profesión. Esta comprende el pago de la asistencia médica y farmacéutica, así como el salario integro del obrero por seis meses.

En el año de 1917 se promulga la Carta Magna vigente que en sus artículos consagró garantías de tipo social; en el Artículo 123 Constitucional a favor de la clase trabajadora y en el 27, del campesino.

La relación de trabajo salió del ámbito del derecho civil, lo cual benefició al trabajador, ya que anteriormente se le concebía como un contrato de arrendamiento de servicios regido solamente por la voluntad de las partes, sin mediación de normatividad oficial, lo que situaba a los trabajadores en un plano de desigualdad absoluta frente a los patrones.

Es importante destacar que con el Artículo 123 Constitucional nace el derecho del trabajo, y es su base constitucional donde se especifica que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley y que el congreso de la unión, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Entre, los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: la duración de la jornada y prohíbe las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores y por cada seis días de trabajo uno de descanso, cuando menos, también especifica que las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajos que exijan un esfuerzo que signifique un peligro para su salud y gozaran de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, en el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

El objetivo del presente es para conocer cómo debe calcularse un finiquito, liquidación, indemnización, y el Impuesto Sobre la Renta según la Ley del mismo. Para el pago del Impuesto Sobre la Renta sobre pagos de indemnización, liquidación, gratificación anual, primas dominicales y vacacionales se tiene la opción, de que en lugar de aplicar lo dispuesto en el título IV, capítulo I, artículo

113 de la LISR, puede calcular su Impuesto Sobre la Renta correspondiente, conforme a lo dispuesto en el Reglamento de la LISR artículo 142.

Realizaré los cálculos de un trabajador despedido sin causa justificada, que pidió ser reinstalado ante JCA, misma que le fue negada por el patrón, calcularé el monto de su indemnización, liquidación, y todo lo que concierne al pago de salarios caídos, todo esto para mostrar la mecánica para calcular el ISR correspondiente a una liquidación por terminación de la relación laboral así como otros aspectos que deben considerarse para determinarlo, tales como el monto de los ingresos exentos y grabados, con la finalidad de revisar las diversas opciones de cálculo para llegar a determinar ese ISR de los trabajadores, o bien, el subsidio para el empleo en vigor a partir de 2008 (antes crédito al salario 1993-2007).

Es de suma importancia que conozca las opciones que le da la legislación fiscal para determinar su impuesto ya que puede beneficiarle o afectarle aquella que se dedique a aplicar, es por eso que se hace un énfasis en el estudio de esta opción para comparar y así poder determinar cuál es la más conveniente y que se pueda tomar una decisión en base a esta información.

CAPITULO II

CONCEPTOS BASICOS

En este capítulo tratare de identificar claramente los elementos esenciales de la relación de trabajo que son necesarios para que esta se dé. También preciso algunos conceptos relacionados con esa prestación y analizo algunas de las formas actuales de contratación, para ejemplificar cómo se puede demostrar la existencia de la relación de trabajo.

Como ya vimos la Base constitucional del derecho al trabajo se establece en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, una de las garantías individuales que esta establece es el derecho al trabajo consagrado en su artículo 5º que, en forma general, refiere que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre que sean lícitos, y que tampoco podrá ser obligada a prestar trabajos personales sin la justa retribución ni sin su pleno consentimiento.

En congruencia con lo anterior, el artículo 123 de nuestra carta magna establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

La base legal del derecho al trabajo la encontramos en la Ley Federal del trabajo, por su parte, el artículo 3º de la LFT, establece algunos principios del derecho mexicano del trabajo al mencionar que el trabajo es un derecho y un deber sociales; que no es artículo de comercio; que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la

vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. También refiere que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social y que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. El artículo 4º, de la LFT, en congruencia con el artículo 5º de la CPEUM, precisa en forma general que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siempre que sean lícitos. Cabe mencionar que las disposiciones de la LFT son de orden público, y que las leyes respectivas y los tratados internacionales serán aplicables a la relación de trabajo solamente en beneficio de los trabajadores.

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

2.1 Trabajo

De igual manera, define lo que se debe entender por *trabajo*, y especifica que es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

2.2 Trabajador

El artículo 8º de la LFT, menciona que *trabajador*, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

2.3 Patrón

Por su parte, el artículo 10 de la propia LFT establece que *patrón* es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, y agrega que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros

trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos (en cuyo caso podría considerarse como intermediario).

El artículo 20 de la LFT menciona que se entiende por **relación de trabajo**, cualquiera que sea el acto que le dé origen, es *la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario*.

También establece que 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.

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

Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.

2.4 Existencia de elementos básicos de la relación de trabajo

De lo establecido en los citados artículos 8 y 20 de la LFT, se desprenden los elementos esenciales de la relación de trabajo, que son *la prestación de un trabajo personal, la subordinación y el pago de un salario*.

1) La prestación de un trabajo personal

La prestación de un trabajo personal (físico o intelectual) implica la realización de actos materiales, concretos y objetivos, que ejecuta el trabajador, con su pleno conocimiento, en beneficio del patrón. En razón de lo establecido por la fracción IV

del artículo 25 de la LFT, dichos actos deben determinarse con la mayor precisión posible en el contrato individual de trabajo.

De hecho, este elemento de la relación de trabajo da origen a la aplicación de la LFT.

Lo anterior se materializa en la fracción III del artículo 134 de la LFT, que establece como una de las obligaciones de los trabajadores es el desempeño del servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

2) La subordinación

Considero que la subordinación es el principal elemento de la relación de trabajo y su característica esencial, ya que implica un poder jurídico de mando detentado por el patrón, que tiene su correspondencia en un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, es decir, el trabajador.

La subordinación tiene su apoyo precisamente en lo dispuesto por el referido artículo 134, fracción III, de la LFT, tal como se mencionó. La subordinación es un elemento esencial en las relaciones laborales, por lo que, a falta de ella, resulta inexistente la relación laboral.

3) El pago del salario

El otro elemento de la relación de trabajo, que establece el artículo 20 de la LFT, es la contraprestación por el trabajo prestado —es decir, el pago de un salario— o la justa retribución que menciona el artículo 5º de la CPEUM.

Conforme a lo establecido por el artículo 82 de la LFT, el **salario** es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o

prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, tal como lo precisa el artículo 84 de ese mismo ordenamiento legal. Incluso si el trabajador tiene incorporado a su salario el llamado *tiempo extra*, o alguna otra prestación legal o supra legal, como pago normal y constante, debe entenderse que forma parte de su salario por ser una percepción regular y fija.

El pago viene a ser la entrega del salario, o sea, de la cantidad debida.

Conforme a lo anterior, para tener acreditada la existencia de la relación de trabajo, deben probarse los siguientes elementos: la obligación del trabajador de prestar un servicio material, intelectual o de ambos géneros (prestación de un trabajo personal); la dirección del patrón y la dependencia del trabajador (subordinación), y el deber del patrón de pagar una retribución (pago de un salario).

En la LFT en los artículos 35 a 41 estipula que la duración de una relación de trabajo depende del tipo de contrato que se tenga como bien puede ser por tiempo indeterminado, para obra determinada¹ cuando lo exija la naturaleza del trabajo o por tiempo determinado cuando se sustituye temporalmente a un trabajador², a falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado o de planta³

¹ Según el artículo 36 de la LFT.

² Ver artículo 37 de la LFT.

³ Ley Federal del Trabajo Artículo 35.

CAPITULO III

CONDICIONES DE TRABAJO (LEY FEDERAL DEL TRABAJO)

La LFT establece condiciones mínimas para el trabajo en México.

Estas normas determinan requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo como los salarios mínimos, las horas extras, las deducciones legales al salario, el pago de liquidaciones y los permisos de trabajo por incapacidad de otro tipo.

Los trabajadores extranjeros, incluidos los que tengan un permiso de trabajo valido, tienen los mismos derechos que los trabajadores mexicanos.

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la LFT y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religión o doctrina política

Además el trabajador podrá solicitar de la junta de conciliación y arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen⁴.

El patrón tiene también el derecho de solicitar la modificación de las condiciones de trabajo cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen⁵.

⁴ Se fundamenta en el Artículo 57 de la LFT

⁵ Se fundamenta en el Artículo 57 de la LFT

3.1 Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

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

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

En el siguiente cuadro se muestran los diferentes tipos de jornada

JORNADA	HORARIO QUE COMPRENDE	DURACIÓN
Diurna	Comprendida entre las 06:00 y las 20:00 hrs.	8 horas
Nocturna	Comprendida entre las 20:00 y las 06:00 hrs.	7 horas
Mixta	Comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna (el nocturno siempre es menor de 3 horas y media.).	7 ½ horas

En casos donde el trabajo se desarrolle en jornada continua de se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos o cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

3.2 Tiempo extraordinario

Es la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón.

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

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

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido por la ley; la prolongación de este tiempo, es decir, el que exceda de 9 horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador por este un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

3.3 Días de descanso

Se contempla que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro y cuando en los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal sin embargo deberá procurar que el día de descanso sea el domingo pero si los trabajadores prestan servicio el este día tendrán derecho a una prima

adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

“Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón”⁶.

Cuando los trabajadores presten sus servicios en días de descanso el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Son días de descanso obligatorio⁷:

1o. de enero.	1o. de enero.
En conmemoración del 5 de febrero.	Primer lunes de febrero.
En conmemoración del 21 de marzo.	Tercer lunes de marzo.
1o. de mayo.	1o. de mayo.
16 de septiembre.	16 de septiembre.
En conmemoración del 20 de noviembre.	Tercer lunes de noviembre.
Cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal.	1o. de diciembre de cada seis años.
25 de diciembre.	25 de diciembre.
El que determinen las leyes federales y locales electorales jornada electoral.	En el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

⁶ Artículo 72 de la LFT

⁷ Artículo 74 de la LFT.

3.4 Vacaciones

Cuando los trabajadores tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios y después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios y no podrán compensarse con una remuneración.

En caso de que los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

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

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25 % sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregaran anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que le corresponda y la fecha en que deberá disfrutarlo.

3.5 Salario

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

3.6 Clasificación

Salario por unidad de tiempo.- el trabajador percibe su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, o sea el tiempo en que esta a disposición del patrón para prestar sus servicios.

Salario por unidad de obra.- además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de las herramientas y útiles que el patrón proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por el desgaste natural que sufran como consecuencia del trabajo.

Salario por comisión.- puede fijarse mediante un porcentaje sobre precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida. También se establece en algunos casos un salario base que se incremente con las comisiones sobre unidades vendidas.

Salario a precio alzado.- el trabajador pone su actividad y se le pagara conforme a la cantidad de trabajo materializado.

Salario de cualquier otra manera.- por viaje en los buques, por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos, etc.

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

3.7 Características

Debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo por la ley.

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

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal en una jornada de 8 horas, de por resultado el monto del salario, mínimo, por lo menos.

3.8 Salario mínimo

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

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

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

La comisión nacional determinará la división de la república en áreas geográficas, que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

3.9 El descuento de los salarios mínimos

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los siguientes:

Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

Pago de rentas cuando la empresa le otorgue a sus trabajadores casas en arrendamiento, el descuento no podrá exceder del 10% del salario.

El pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación, mejoras de casa habitación, descuento que no podrá exceder del 20% del salario.

Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios, descuento que no podrá excederse del 10% del salario.

3.10 Normas protectoras y privilegios del salario

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios, cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

El derecho a percibir el salario es irrenunciable, lo mismo que a percibir los salarios devengados que este designe con una carta poder.

El salario en efectivo deberá pagarse en moneda de curso legal, nunca con mercancías, vales, fichas, etc. Que pretendan sustituir la moneda.

Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Los almacenes o tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, se crearan por convenio entre los trabajadores y patrones de una o varias empresas, de conformidad con lo siguiente:

La adquisición de mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores.

Los precios se fijaran por convenio entre los trabajadores y patrones y nunca serán superiores a los precios oficiales y a los corrientes en el mercado.

Las modificaciones a los precios se sujetaran a lo dispuesto anteriormente.

En el convenio se determinara la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

El ejecutivo federal reglamentara la forma y términos en que se establecerá el fondo del fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgara financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas y gestionara de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicio por parte de los trabajadores.

Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación y forma que se le de.

El salario no será objeto de compensación alguna.

Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, salvo en los casos y con los requisitos establecidos por la ley.

El pago del salario se efectuara en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

3.11 Reparto de PTU

La relación de trabajo es la fuente del derecho de los trabajadores para obtener una parte de las utilidades de las empresas

De acuerdo con lo dispuesto por la fracción IX del artículo 123 de la CPEUM, y con lo dispuesto por el título III, capítulo VIII de la LFT, los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas, siempre y cuando éstas las obtengan y no se encuentren en alguno de los casos de excepción que establece el artículo 126 de la LFT, y que aquellos reúnan los requisitos de ley, para hacer exigible esa prestación.

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- I. las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- II. las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;
- III. las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;
- IV. las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;
- V. el instituto mexicano del seguro social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
- VI. las empresas que tengan un capital menor del que fije la secretaría del trabajo y previsión social por ramas de la industria, previa consulta con la secretaría de industria y comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

El porcentaje que está vigente y que ha sido determinado por la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, es de 10%, porcentaje que constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de la LFT, se considera utilidad la renta gravable, de conformidad con las normas establecidas en la LISR.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse, normalmente, dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite una posible objeción de los trabajadores a la declaración presentada por el patrón que implique a un reparto adicional.

El importe de las utilidades no reclamadas, o que no se hayan pagado en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente, en el entendido de que no se pueden hacer compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

La utilidad repartible se divide en dos partes iguales: la primera se reparte por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada trabajador en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Para los efectos del pago de esta prestación, se entiende por *salario* la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No forman parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el ya mencionado artículo 84 de la LFT, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de tiempo extra.

En los casos de salario por unidad de obra y, en general, cuando la retribución sea variable, debe tomarse como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

La propia LFT establece el procedimiento que debe seguirse para determinar la participación de cada trabajador en las utilidades de la empresa en la que presta o prestó sus servicios.

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades debe ajustarse a las normas establecidas en el artículo 127 de la LFT.

Las cantidades que reciban los trabajadores como participación en las utilidades de las empresas no se computarán como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a dichos trabajadores (artículo 130 LFT).

Es importante mencionar que dichas cantidades están también sujetas a las normas protectoras y privilegios del salario que establece la LFT, y que ya mencionamos con anterioridad.

EL derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes

I. los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II. los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de esté al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

III. el monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV. las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

V. en la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la comisión a que se refiere el artículo 125 de la LFT, adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI. los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII. los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

La participación en las utilidades no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes de la LFT.

Cabe aclarar que el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

3.12 Suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo

Sin embargo la relación de trabajo la puede rescindir, terminar o suspender el trabajador o el patrón de acuerdo a lo siguiente:

Suspensión de la Relación de Trabajo

La suspensión esta enfocada a defender en beneficio del trabajador, mientras que el patrón tendrá que respetar todos los derechos del trabajador y no podrá disolver la relación mientras exista una causa que justifique que el trabajador no ha podido prestar su trabajo, y cuando esta causa haya terminado, el trabajador deberá de ser reinstalado.

Podemos decir que las siguientes características de esta son:

- Su finalidad principal es mantener viva la relación entre el trabajador y el patrón.
- Su función según el art.42, es que el patrón se verá obligado a pagar el salario mientras el trabajador no pueda prestar su trabajo.
- La suspensión tendrá un carácter temporal.
- Al término de la causa que provoco la suspensión, se reanudaran los efectos de la relación, por consiguiente el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrono pagará el salario.

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

El artículo 42 de la ley federal del trabajo nos habla de las causas justificadas de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo que son las siguientes:

Causa	Surtida	Debe regresar
Enfermedad contagiosa del trabajador	Desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad o de la en que se produce la incapacidad para trabajar. La suspensión no debe exceder del término fijado por el IMSS.	Al día siguiente a la fecha en que termine la causa de la suspensión. Frac. I,II,IV y VII
Incapacidad Temporal por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo		
Prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria.	Desde que el trabajador acredite estar detenido a disposición de autoridad judicial o Activa basta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto.	Dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión. Frac. III,V y VI
Arresto del trabajador		Al día siguiente a la fecha en que termine la causa de la suspensión Fracción. ,II,IV Y VII
Cumplimiento de los servicios. Y desempeño de cargos del 5º y 31 fracción. III Const.	Desde la fecha en que deben prestarse los servicios o cargos y hasta x un periodo de 6 años.	Dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión Fracción III, V Y VII
Designación de trabajado-res para representantes ante organismos Estatales. JC. CYA: Comisión. Nacional de los salarios Com. Nacional P/protección de trabajadores		
Falta de documentos que exijan las leyes para la prestación del servicio.	Desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento hasta por un periodo de dos meses	Al día siguiente a la fecha en que termine la causa de la suspensión Fracción ,II,IV Y VII
	A los trabajadores Llamados p/ alistarse y servir en la guardia nacional Se les considerara ese tiempo para su antigüedad (Según Art. 31 Facción III) Art. 44	

Rescisión de la Relación de Trabajo

La rescisión es provocada por el acto humano que carece de necesidad física y que pudo haber sido evitado.

Las causas justificadas de rescisión de quien nos habla el artículo 46 previene que el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad, de ahí se denota el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la rescisión ya que también cualquiera puede incumplir con sus obligaciones

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

Son causas de rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañar al patrón el trabajador o el *Sindicato* que lo haya recomendado con Certificados o referencias falsas.
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad, actos violentos, amagos injurias o malos tratos en contra del patrón, su *familia* o los directivos de *la empresa*.
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, alguno de los actos anteriores, si como consecuencia se altera la *disciplina* del lugar de trabajo.
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, alguno de los actos anteriores contra el patrón, sus familiares o el personal directivo.

- V. Ocasionar el trabajador intencionalmente, perjuicios materiales al establecimiento y objetos relacionados con el trabajo durante el desempeño de sus labores.
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios, siempre que sean graves sin dolo, pero con negligencia que ocasione daños.
- VII. Comprometer el trabajador la seguridad del establecimiento o las personas que se encuentre dentro de él.
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el lugar de trabajo.
- IX. Revelar el trabajador, secretos de fabricación o asuntos de *carácter* reservado.
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso o causa justificada.
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas y a seguir los *procedimientos* indicados.
- XII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- XIV. La sentencia ejecutorial que imponga al trabajador una pena que le impida cumplir con la relación de trabajo.
- XV. Las análogas a las anteriores, igualmente graves y de consecuencias semejantes.

Cabe dejar en claro que la falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastara, para considerar que el despido fue injustificado⁸, si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo⁹.

Además el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario¹⁰.

Si el patrón se niega a reinstalarlo le estaría causando un daño en perjuicio del trabajador de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 de la CPEUM, por lo tanto el patrón tendría que resarcir este daño, mediante el pago de una indemnización, adicional a la mencionada en el párrafo anterior¹¹.

Terminación de la Relación de Trabajo

- I. El mutuo consentimiento de las partes.
- II. La muerte del trabajador.
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital.

⁸ Capítulo IV, artículo 47, fracción XV de la LFT.

⁹ Artículo 48 de la LFT.

¹⁰ Artículo 48 de la LFT.

¹¹ En el caso que estamos tratando la indemnización consistirá en 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, de acuerdo con el artículo 50, fracción II, de la LFT.

IV. La incapacidad física o mental del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

Si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tiene derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicio o de ser posible o a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes.

V. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

VI. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

VII. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

VIII. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

De conformidad con el artículo 55 de la LFT, si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

CAPITULO IV

LIQUIDACION E INDEMNIZACIÓN

Como ya vimos en el Capítulo I II y III durante el tiempo de la relación laboral el trabajador se compromete a realizar sus tareas o actividades bajo la dirección y supervisión del patrón con los elementos que este le proporcione en la forma, el tiempo y el lugar que se haya acordado en el contrato de trabajo; en este sentido durante el tiempo en que los empleados prestan sus servicios al patrón, se genera el derecho a disfrutar diversas prestaciones consignadas en la ley laboral, como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y participación de los trabajadores en las utilidades, entre otras.

Cuando alguna de las partes -trabajador o patrón- decide concluir la relación laboral, la LFT y la CPEUM obligan al patrón al pago de la indemnización correspondiente, o bien sólo al pago de un finiquito¹² por las prestaciones pendientes que haya devengado el empleado y que a la fecha de la terminación laboral todavía no le hubiera entregado.

¹² Conforme al *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, finiquito significa a finiquitar, esto es, saldar o terminar una cuenta; mientras que la palabra liquidación se utiliza cuando el patrón está obligado a realizar un pago indemnizatorio, es decir, cuando tiene que resarcir un daño o perjuicio causado.

Para determinar el monto de las prestaciones que integren el finiquito que se deba pagar al trabajador se tomara como base al salario cuota diaria y no el salario diario integrado, ya que este último solo se utiliza para determinar el monto de las indemnizaciones¹³

También el artículo 84 de la LFT aclara que el salario de integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El patrón estará obligado a indemnizar a los trabajadores cuando los despida sin causa justificada, o en sus caso, cuando aun siendo justificado el despido, el empleador no compruebe ante la JCA correspondiente la causal de rescisión o no se haya dado aviso de ésta a la junta o al trabajador, ya que se presume que la privación del trabajo no está motivada, y por tanto se origina un perjuicio al empleado.

¹³ Ver tesis de jurisprudencia “PRESTACIONES ACCESORIAS CONSISTENTES EN VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO. EL SALARIO BASE PARA EL PAGO DE LAS, ES EL SALARIO CUOTA DIARIA Y NO EL SALARIO INTEGRADO”, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, séptima época, quinta parte, p.184

4.1 Tipo de relación laboral

La indemnización correspondiente según el artículo 50 de la LFT¹⁴ será según el tipo de relación laboral que se haya acordado, en los términos siguientes:

Tipo de relación laboral	Duración de la relación de trabajo	Monto de la indemnización
Planta (artículo 50, fracción II y III LFT)	Tiempo indeterminado	20 días de salario por cada año de servicios prestados 3 meses de salario Salarios caídos
Eventual (obra o tiempo determinado; artículo 50, fracción I, LFT)	Menor de un año	Los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados (50% del tiempo laborado).
Eventual (obra o tiempo determinado; artículo 50, fracción I, LFT)	Mayor de un año	Seis meses de salario por el primer año, más 20 días por cada año subsecuente de servicios

¹⁴ Únicamente se aplicara cuando el trabajador pida ser reinstalado en su empleo y el patrón se niegue a ello.

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

4.2 Indemnizaciones

En el cuadro¹⁵ siguiente se indican las prestaciones que deberán otorgarse a los trabajadores en cada caso, con objeto de ejemplificar su determinación:

Causa de terminación de la relación laboral	Finiquito (Prestaciones devengadas: aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y otras contenidas en el contrato laboral)	Indemnizaciones		Prima de antigüedad 12 días por año de servicios	Fundamento de la LFT (artículos)
		Constitucional (tres meses)	20 días por año de servicios (o la mitad del tiempo laborado)		
Separación voluntaria.	Sí	No	No	Sí (siempre que se hayan cumplido por lo menos 15 años de servicios).	87, último párrafo, 79, último párrafo, 80 y 62, fracción III.
Recisión laboral por causa justificada, por parte del patrón.	Sí	No	No	Sí	87, último párrafo, 79, último párrafo, 80 y 62, fracción III.
Rescisión laboral injustificada	Sí	Sí	No	Sí	87, último párrafo, 79, último párrafo, 80 y 62, fracción III, de la LFT y 123, fracción XXII, de la CPEUM

¹⁵ 2008. "Liquidaciones laborales. Guía para su determinación. Marco teórico." *Practica fiscal, laboral y legal-empresarial*. Septiembre. Núm. 518. DF, México.

En el siguiente caso práctico se ejemplifica la determinación del importe del finiquito, la indemnización, la prima de antigüedad y los salarios caídos correspondientes a un trabajador por despido injustificado.

4.3 Ejemplo

La empresa "Oasis, SA de CV" desea conocer el importe del pago a que tendrá derecho un trabajador de finiquito, indemnización, y la prima de antigüedad, esta persona fue despedida sin causa justificada conforme a la LFT y a solicitado su reinstalación ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente, misma que ha sido negada por la empresa.

DATOS

Ubicación del centro de trabajo	Morelia, Michoacán
Salario mínimo general de la zona "A"	\$59.08
Nombre	Abelardo Álvarez Juárez
Tipo de contrato	Tiempo indeterminado
Fecha de ingreso	1 ° de febrero de 2004
Fecha de despido	10 de julio de 2012
Fecha de liquidación ante la JCA	20 de julio de 2012
Tiempo laborado	8 años, 160 días
Días laborados en 2012	192
Salarios caídos a la fecha de liquidación	10 días
Salario mensual	\$8,000.00
Vacaciones por contrato	20 días
Prima vacacional	25%
Aguinaldo	20 Días

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

1.- Calculo de la cuota diaria de trabajador.

Salario mensual	\$8,000.00
(÷) Días del mes	30
(=) Salario diario	<u>\$266.67</u>

Antigüedad	Días vacacionales Art.76 LFT	Prima vacacional Art.80 LFT	Aguinaldo Art.87 LFT	Factor Art.84 LFT
8 años	20 días	25%	20 días	
1		0.0137	0.0548	1.0685

	266.67
Salario diario integrado	<u>284.93</u>

*2.- Determinación de las prestaciones devengadas en el último año de servicios
(Finiquito).*

a) Cálculo de los salarios devengados y no pagados a la fecha del despido.

Salario diario	284.93
(x) Días laborados del 16 al 20 de julio de 2012	4
(=) Importe total del salario devengado por los días laborados en la última quincena de julio de 2012	<u>\$1,139.73</u>

b) Determinación de la parte proporcional de aguinaldo devengado del 1 ° De enero al 10 de julio de 2012 (artículo 87 de la LFT).

Salario diario	\$284.93
----------------	----------

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

(x) Días de aguinaldo a que el trabajador tiene derecho	20
(=) Aguinaldo anual	5,698.63
Días del	
(÷) año	365
(=) Proporción diaria de aguinaldo	15.61
(x) Días laborados hasta la fecha de despido	192 ¹⁶
(=) Parte proporcional de aguinaldo devengado a la fecha del despido	2,982.02

c) Cálculo de la parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha del despido.

Salario diario	\$284.93
(x) Días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador	20
(=) Importe total de vacaciones	5,698.63
Días del	
(÷) año	365
(=) Proporción diaria de vacaciones	15.61
(x) Días laborados en el último año de servicios	160
(=) Parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha del despido	2,498.03

d) Determinación de la parte proporcional de la prima vacacional devengada a la fecha de despido

Parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha del despido	2,498.03
(x) Porcentaje de la prima vacacional	25%
(=) Parte proporcional de la prima vacacional devengada a la fecha	

¹⁶ Solo se consideran los días laborados de 2012 ya que los días que corresponden a 2011 se pagaron antes del 20 de diciembre según el artículo 87 de la LFT.

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

del despido	624.51
-------------	--------

e) Cálculo del importe total de las prestaciones devengadas (finiquito) que Percibirá el trabajador.

Salarios devengados y no pagados	\$1,139.73
(+) Parte proporcional de aguinaldo devengado a la fecha del despido	2,982.02
(+) Parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha del despido	2,498.03
(+) Parte proporcional de la prima vacacional devengada a la fecha del despido	624.51
(=) Monto total del finiquito que corresponde al trabajador a la fecha del despido	\$7,244.29

3.- Determinación del importe de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador.

a) Cálculo del salario base para determinar la prima de antigüedad

Salario mínimo general vigente de la zona "C"	\$59.08
(x) Doble del salario mínimo	2
(=) Importe del doble del salario mínimo	\$118.16

b) Determinación de la prima de antigüedad por los años completos de servicios prestados (artículo 162, fracción II, artículo 485 y artículo 486, de la LFT)¹⁷.

¹⁷ El artículo 162, fracción II, de la LFT señala que la prima de antigüedad se calculara considerando el salario establecido en los artículos 485 y 486 de la propia ley; esto es, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo se considerara como salario máximo el doble del SMG del área geográfica correspondiente al lugar donde se preste el servicio.

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

Cuota		Doble del		Salario	
diaria	\$284.93	salario	\$118.16	base	\$118.16
		mínimo (zona "C")		del	
				cálculo	
Días de salario por concepto de prima de antigüedad por año					
año laborado					12
(x)	Años completos de servicios				8
(=)	Total de días de salario				96
Salario					
(x)	base				118.16
(=)	Importe de la prima de antigüedad por los ocho años de servicios				\$11,343.36
c) Calculo de la prima de antigüedad proporcional a los días laborados en el último año de servicios.					
Días de salario por concepto de la prima de antigüedad por					
año laborado					12
Salario					
(x)	base				\$118.16
(=)	Importe de la prima de antigüedad por año completo de servicios				\$1,417.92
Días del					
(÷)	año				365
(=)	Proporción de la prima de antigüedad por día				\$3.88
(x)	Días de salario devengados en el último año de servicios				170 ¹⁸
(=)	Importe proporcional de la prima de antigüedad devengada a				

¹⁸ De acuerdo con la jurisprudencia emitida por la Cuarta Sala de la SCJN se tomaron en cuenta para el pago de la prima de antigüedad los días laborados durante el 2008 más los diez días de salarios caídos hasta la fecha de la liquidación ante la JCA.

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

la fecha de liquidación ante la JCA (20 de julio de 2012)	\$660.40
---	----------

d) Determinación del monto total de la prima de antigüedad correspondiente al trabajador (jurisprudencia emitida por la Cuarta Sala de la SCJN, artículo 162, fracciones I, II, III, 485 y 486 de la LFT).

Importe de la prima de antigüedad de los ocho años completos	\$11,343.36
(+) Importe proporcional de la prima de antigüedad devengada en el último año de despido	\$660.40
(=) Monto total de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador.	\$12,003.76

4.- Determinación del salario base para el pago de la indemnización y de los salarios caídos a la fecha de liquidación ante la junta (artículos 48, 84, 87 y 89 de la LFT).

a) Determinación de la parte proporcional diaria de aguinaldo.

Salario diario	\$266.67
(x) Días de aguinaldo a que el trabajador tiene derecho	20
(=) Aguinaldo anual	5,333.33
Días del	
(÷) año	365
(=) Proporción diaria de aguinaldo	\$14.61

b) Cálculo de la parte proporcional diaria de la prima vacacional (artículo 80 de la LFT)

Salario diario	\$266.67
(x) Días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador	20

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

(=) Importe de las vacaciones	\$5,333.33
(x) Porcentaje de la prima vacacional	25%
(=) Importe de la prima vacacional	<u>\$1,333.33</u>
Días del	
(÷) año	365
(=) Parte proporcional diaria de la prima vacacional	<u>\$3.65</u>

c) Determinación del salario diario integrado como base para el pago de indemnización y de los salarios caídos

Salario diario	\$266.67
(+) Proporción diaria de aguinaldo	\$14.61
(+) proporción diaria de la prima vacacional	\$3.65
(=) Salario base para la indemnización y los salarios caídos	<u>\$284.93¹⁹</u>

5.- Determinación del importe de los 20 días de salario por concepto de indemnización que le corresponde al trabajador ante la negativa patronal de reinstalación.

a) Importe de la indemnización por años completos de servicios.

Salario base de indemnización	\$284.93
(x) Días de salario por cada año de servicios	20
(=) Indemnización por un año de servicios	5,698.63
Años completos de servicios	
(x) prestados	8
(=) Importe de la indemnización por ocho años de servicios	<u>\$45,588.80</u>

b) Importe de la parte proporcional de la indemnización de 20 días por año que le corresponden al empleado.

Indemnización por un año de servicios	5,698.60
---------------------------------------	----------

¹⁹Para el cálculo de los salarios caídos se toma el salario diario integrado a que se refieren los artículos 84 y 89 de la LFT (no es el mismo SDI que utiliza el IMSS).

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

Días del	
(÷) año	365
(=) Importe de la indemnización diaria	15.61
(x) Días devengados de salario durante el último año de servicios	170 ²⁰
(=) Importe de la parte proporcional de la indemnización correspondiente al último año de servicios	\$2,654.14

c) Importe total de la indemnización, ante la negativa patronal de reinstalación, que por concepto de 20 días le corresponde al trabajador (artículo 50 de la LFT).

Importe de la indemnización por ocho años de servicios	\$45,588.80
(+) Importe de la parte proporcional de la indemnización correspondiente al último año de servicios	\$2,654.14
(=) Importe total de la indemnización que corresponde al trabajador por concepto de 20 días	\$48,242.94

6.- Cálculo del importe de los tres meses de salario que corresponden al trabajador por concepto de indemnización constitucional (artículo 50 de la LFT)

Salario base de indemnización	\$284.93
(x) Días de indemnización constitucional (tres meses, considerando el mes de 30 días)	90
(=) Importe de la indemnización constitucional	\$25,643.84

7.- Determinación del importe total de los salarios caídos a la fecha de indemnización ante la LCA (artículo 50 último párrafo de la LFT)

Salario integrado como base de cálculo de los salarios caídos	\$284.93
---	----------

²⁰Se tomaron en cuenta los días laborados durante el 2012 más los diez días de salarios caídos hasta la fecha de la liquidación ante la JCA.

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

(x) Días de salarios caídos	10
(=) Importe total de salarios caídos a la fecha de indemnización	\$2,849.32
ante la JCA	

8.- Cálculo del importe total de indemnización, prestaciones devengadas y salarios caídos a que tiene derecho el trabajador.

Total de finiquito que corresponde al trabajador a la fecha de despido	\$7,244.29
(+) Monto total de la prima de antigüedad correspondiente al trabajador	\$12,003.76
(+) Importe de la indemnización ante la negativa patronal de reinstalación (20 días)	\$48,242.94
(+) Importe de la indemnización constitucional (tres meses)	\$25,643.84
(+) Importe de los salarios caídos a la fecha de la indemnización ante la LCA	\$2,849.32
(=) Importe total del finiquito y la indemnización a que tiene derecho el trabajador	\$95,984.14

CAPITULO V

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

5.1 Concepto de impuesto

Los impuestos se definen según el Código Fiscal de la Federación en la fracción I de su artículo 2º como las contribuciones establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma.

De acuerdo con el código fiscal de la federación las personas físicas y morales están obligadas a contribuir al gasto público mediante el pago de sus impuestos²¹. El Impuesto sobre la renta a los ingresos de los trabajadores se encuentra regulado por el capítulo I “De los ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado” del título IV “De las Personas Físicas”, de la Ley del ISR y comprende los artículos 110 a 119, de la citada ley.

5.2 Sujeto y objeto

Los sujetos²² de este impuesto los menciona la misma ley en su artículo 1º aclarando que tanto las personas físicas como las morales, están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:

- I. “Las residentes en México, respecto de todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de a fuente de riqueza de donde procedan”.

²¹ Artículo 1 del CFF.

²² Artículo 1, fracción I, II y III de la LISR.

II. “Los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente en el país, respecto de los ingresos atribuibles a dicho establecimiento permanente”.

III. “Los residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuentes de riqueza situadas en territorio nacional, cuando no tengas un establecimiento permanente en el país, o cuando teniéndolo, dichos ingresos no sean atribuibles a éste”.

5.3 Ingresos gravados

Conforme al artículo 110, primer párrafo de la LISR, se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado los siguientes:

- Salarios
- Prestaciones que deriven de la relación laboral.
- Participación de los trabajadores en las utilidades (PTU)
- Las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral, entre otras, primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones, se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado.
- Remuneraciones a funcionarios y trabajadores de gobierno (federación, entidades federativas)
- Rendimientos y anticipos a miembros de sociedades cooperativas.
- Anticipos a miembros de sociedades y asociaciones civiles.
- Honorarios
- Honorarios preponderantes
- Opción honorarios (honorarios asimilados a salarios).
- Opción otorgada por el empleador de adquirir acciones

5.4 Ingresos exentos

Según el artículo 110 de la LISR establece en su último párrafo, que no se consideran para el ISR como ingreso de los trabajadores, los que deriven de:

- Servicios de comedor y comida.
- Uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de sus actividades propias y de acuerdo a la naturaleza del trabajo.
- Uniformes y equipo de seguridad.
- Herramientas.
- Equipo de transporte.

Los impuestos de los trabajadores se declaran y se les calcula el ISR en el año en que estos son cobrados.

Los ingresos se acumulan por la persona que realiza el trabajo; es decir, el ingreso y, por ende el impuesto, se le cobra o lo causa el trabajador y no sus beneficiarios, en caso de una pensión alimenticia, en donde los hijos reciben parte del salario del trabajador porque así fue determinado por el Juez de lo Familiar.

El ingreso obtenido por el trabajador por concepto de una liquidación laboral no es objeto de ISR en su totalidad, ya que el artículo 109, fracción X, de la LISR establece cuales son los ingresos de las personas físicas por los que no se paga.

1.- Trabajadores de salario mínimo. Se considerarán exentos los ingresos por concepto de:

Prestaciones distintas al salario cuando no excedan de los mínimos establecidos en la legislación laboral.

Tiempo extra hasta el límite de la legislación laboral²³.

²³ El artículo 47 de la LFT, obliga a los patrones a pagar el tiempo extra con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Y el artículo 68 de la misma LFT establece que las horas

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.

2.- Trabajadores con salario superior al mínimo. Se considerarán exentos los ingresos por concepto de:

El 50% de prestaciones legales del salario mínimo y pagos por trabajo en horas extras que no exceda de los límites legales²⁴.

Ejemplo

Salario diario	\$250.00
(Percepción por hora 250/8 hrs)	\$31.25
Tiempo extra laborado en una semana	12
Percepción tiempo extra al doble	\$562.50
Percepción tiempo extra al triple	\$281.25
Tiempo extra exento ($562.50 \times 50\% = 281.25 < 5\text{SMG}$)	\$299.10
Tiempo extra gravado ($281.25 + 281.25$)	\$562.50

50% del ingreso por prestación del servicio que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución.

La exención no excederá de 5 salarios mínimos generales, del área geográfica del trabajador, por cada semana se servicios.

extras que excedan de 9 horas a la semana, obligan al patrón a pagar un doscientos por ciento más del salario que corresponda a la hora de la jornada.

²⁴ Por ser un trabajador con ingreso superior al SMG, la exención del tiempo extra es solo del 50% sin exceder esta exención del tope de 5 veces el SMG semanal.

3.- Para trabajadores en general. Se considerarán exentos los ingresos por concepto de:

II- Indemnizaciones por riesgos o enfermedades.

III.- Jubilaciones, pensiones y retiros incluso de subcuentas de retiro.

Ejemplo:

Jubilación mensual	15000.00
Salario mínimo	59.82
9 veces el SMG	538.38
9 veces el SMG elevado al mes	16151.40
Jubilación	15000.00
<i>Menos</i>	
Exención	16151.40
Jubilación gravada	0.00

IV.- Gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.

V.- Prestaciones de seguridad social.

VI.- Subsidios por incapacidad, becas, guarderías y prestaciones de previsión social.

VII.- Entrega de aportaciones y rendimientos de las subcuentas de vivienda y casas proporcionadas a trabajadores, así como a los miembros del ejército, fuerza aérea y armada.

VIII.- Cajas y fondos de ahorro.

IX. Cuota obrera al IMSS.

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

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro, o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la LSS, y los que obtengan los trabajadores al servicio del estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la LISSSTE, 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 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 pagara en impuesto en los términos del mismo título.

Área Geográfica	SMG diario	Monto equivalente a 90 veces el SMG por cada año de servicios
A	\$62.33	\$5,609.70
B	\$60.57	\$5,451.30
C	\$59.08	\$5,317.20

XI.- Gratificaciones o aguinaldos. Primas vacacionales y dominicales y PTU.

En el siguiente gráfico se muestran algunos de los límites legales que señala la LFT.

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

Ingreso por	Ingreso por el que no se paga ISR (Art.109 LISR)
Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro	9 veces el SMG
Pagos por separación	90 veces el SMG por cada año trabajado
Gratificaciones anuales	30 días de SMG
Prima vacacional	15 días de SMG
PTU	15 días de SMG
Prima dominical	1 día de SMG por cada domingo trabajado

5.5 Retención y entero del impuesto

Según el Artículo 113 están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales las personas que paguen por salarios y por la prestación de un servicio personal subordinado que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual sin embargo no se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

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

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

Limite inferior	Limite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el Excedente del límite Inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	1.92
496.08	4,210.41	9.52	6.40
4,210.42	7,399.42	247.23	10.88
7,399.43	8,601.50	594.24	16.00
8,601.51	10,298.35	786.55	17.92
10,298.36	20,770.29	1,090.62	19.94
20,770.30	32,736.83	3,178.30	21.95
32,736.84	en adelante	5,805.20	28.00

Quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con los requisitos que establezca el Reglamento de esta Ley; en las disposiciones de dicho Reglamento se preverá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.

Quienes hagan las retenciones a que se refiere este artículo, deberán deducir de la totalidad de los ingresos obtenidos en el mes de calendario, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que, en su caso, hubieran retenido en el mes de calendario de que se trate, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

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

Las personas físicas, así como las personas morales a que se refiere el Título III de esta Ley, enterarán las retenciones a que se refiere este artículo a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

Los contribuyentes que presten servicios subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención, de conformidad con el último párrafo del artículo 118 de esta Ley, y los que obtengan ingresos provenientes del extranjero por estos conceptos, calcularán su pago provisional en los términos de este precepto y lo enterarán a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

5.6 Subsidio al empleo

En 1993 se implementó en la LISR un subsidio o, un anti-impuesto que otorga el Gobierno Federal a los trabajadores a través de sus patrones, cuando dichos trabajadores perciben ingresos bajos, y que se conocía con el nombre de “Crédito al salario”; es decir, en trabajadores que perciben ingresos por salarios que van de promedio de 1 y hasta 3.5 veces el SMG no solo no se les retiene impuesto, sino que además de sus salario, se les entrega una cantidad en efectivo, producto del cálculo previsto en el artículo 113, de la LISR denominado hasta 2007 “Crédito al salario” y que en 2008 se conoce como “Subsidio para el empleo” que se establece en el artículo 8, transitorio de la LISR, dado a conocer con el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 1° de octubre de 2007; el cual funciona igual que el crédito al salario, se entrega en efectivo a los trabajadores y, posteriormente, el empleador lo recupera mediante el acreditamiento que haga del ISR que determine a su cargo o del citado ISR que retenga a terceros (trabajadores, prestadores de servicios independientes, etcétera).

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

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, la siguiente:

TABLA

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto

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

En los casos en que 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 tabla anterior, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga. El retenedor podrá acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados

del subsidio para el empleo 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.

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

Cuando los pagos por salarios sean por periodos menores a un mes, la cantidad del subsidio para el empleo que corresponda al trabajador por todos los pagos que se hagan en el mes, no podrá exceder de la que corresponda conforme a la tabla prevista en esta fracción para el monto total percibido en el mes de que se trate.

Cuando los empleadores realicen, en una sola exhibición, pagos por salarios que comprendan dos o más meses, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a dicho pago multiplicarán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla contenida en esta fracción por el número de meses a que corresponda dicho pago.

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

5.7 Impuesto anual

Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 según el artículo 116 de esta Ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados

El impuesto anual se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, 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 esta Ley. Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente se acreditará el importe de los pagos provisionales efectuados en los términos del artículo 113 de esta Ley.

La disminución del impuesto local a que se refiere el párrafo anterior, la deberán realizar las personas obligadas a efectuar las retenciones en los términos del artículo 113 de esta Ley, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

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

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

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que les haga pagos que sean ingresos de los mencionados en este Capítulo, siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual. El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador con saldo a favor.

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere el párrafo anterior o sólo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 118 de esta Ley, el monto que le hubiere compensado.

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

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

Artículo 177. Las personas físicas calcularán el impuesto del ejercicio sumando, a los ingresos obtenidos conforme a los Capítulos I, III, IV, V, VI, VIII y IX de este Título, después de efectuar las deducciones autorizadas en dichos Capítulos, la utilidad gravable determinada conforme a las Secciones I o II del Capítulo II de este Título, al resultado obtenido se le disminuirá, en su caso, las deducciones a que se refiere el artículo 176 de esta Ley. A la cantidad que se obtenga se le aplicará la siguiente:

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

Limite inferior	Limite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior	%
\$ 0.01	\$ 5,952.85	\$ -		1.92
5,952.85	50,524.93	114.24		6.40
50,524.93	88,793.05	2,966.76		10.88
88,793.05	103,218.01	7,130.88		16.00
103,218.01	123,580.21	9,438.60		17.92
123,580.21	249,243.49	13,087.44		19.94
249,243.49	392,841.97	38,139.60		21.95
392,841.97	en adelante	69,662.40		28.00

No será aplicable lo dispuesto en este artículo a los ingresos por los que no se esté obligado al pago del impuesto y por los que ya se pagó impuesto definitivo.

Contra el impuesto anual calculado en los términos de este artículo, se podrán efectuar los siguientes acreditamientos:

I. El importe de los pagos provisionales efectuados durante el año de calendario, así como, en su caso, el importe de la reducción a que se refiere el penúltimo párrafo del artículo 81 de esta Ley.

II. El impuesto acreditable en los términos de los artículos 6o., 165 y del penúltimo párrafo del artículo 170, de esta Ley.

5.8 Caso practico

La señora Angélica Muños Toledo con Registro Federal de Contribuyentes MUTA8011209J7 es cajera en la tienda Construcasa SA de CV puesto que viene desempeñando desde el año 2004 a la fecha, durante el ejercicio 2012 obtuvo los siguientes sueldos y salarios diarios:

Labora de 9:00 a las 20:00 de lunes a sábado ganando un sueldo diario de \$150.00

- 1.- En enero laboro en la primera semana 11 horas extras.
- 2.- Además de su salario en el mes de febrero le entregan un premio por puntualidad de \$1,100.00
- 3.- Se le paga PTU en el mes de mayo por la cantidad de \$2,865.00 correspondiente al ejercicio 2011.
- 4.- En el mes de septiembre se le pide que trabaje el día 16.
- 5.- Laboro los días 1° y 2° de noviembre.
- 6.- Se le otorgan sus respectivas vacaciones en diciembre a partir del día 11 asimismo le da un aguinaldo equivalente a 25 días de sueldo.

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

Enero		Ingresos	
Sueldo	4,650.00	Sueldo diario	150
(+) Horas extras	<u>450.00</u>	(X) Días del mes	31
(=) Ingresos totales	5,100.00	(=) Sueldo mensual	4,650.00
(-) exentas	<u>295.40</u>	Horas Extras	
(=) Ingresos Gravados	4,804.60	(18,75x2)9	337.50
(-) Límite inferior	<u>4,210.42</u>	(18,75x3)2	112.50
(=) Excedente de L/Inf	594.18	Horas Extras exentas	
(x) % s/excedente	<u>10.88%</u>	59.08x5 SMG	<u>295.40</u>
(=) Impuesto marginal	64.65	Total de ingresos del mes	5,100.00
(+) Cuota fija	<u>247.23</u>		
(=) ISR	311.88		
(-) Subsidio al empleo	<u>324.87</u>	Salario ordinario	150.00
(=) ISR a retener	12.99	Factor de integración	1.0507
		Salario Diario Integrado	157.61

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

Febrero			
Sueldo	4,200.00	Sueldo diario	150
Premio por			
(+) puntualidad	<u>1,100.00</u>	(X) Días del mes	28
(=) Ingresos totales	5,300.00	(=) Sueldo mensual	4,200.00
(-) Límite inferior	<u>4,210.42</u>	Premio por puntualidad	<u>1,100.00</u>
(=) Excedente de L/Inf	1,089.58	Total de ingresos del	
(x) % s/excedente	<u>10.88%</u>	mes	5,300.00
(=) Impuesto marginal	118.55		
(+) Cuota fija	<u>247.23</u>	Salario ordinario	150.00
(=) ISR	365.78	Factor de integración	1.0507
(-) Subsidio al empleo	<u>324.87</u>	Salario Diario Integrado	157.61
(=) ISR a retener	40.91		

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

Marzo

Sueldo	4,650.00	Sueldo diario	150
(-) Límite inferior	<u>4,210.42</u>	(X) Días del mes	31
(=) Excedente de L/Inf	439.58	(=) Sueldo mensual	<u>4,650.00</u>
(x) % s/excedente	<u>10.88%</u>	Total de ingresos del mes	4,650.00
(=) Impuesto marginal	47.83		
(+) Cuota fija	<u>247.23</u>	Salario ordinario	150.00
(=) ISR	295.06	Factor de integración	1.0507
(-) Subsidio al empleo	<u>354.23</u>	Salario Diario Integrado	157.61
	-		
(=) ISR a retener	59.17		

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

Abril

Sueldo	4,500.00	Sueldo diario	150
(-) Límite inferior	<u>4,210.42</u>	(X) Días del mes	30
(=) Excedente de L/Inf	289.58	(=) Sueldo mensual	<u>4,500.00</u>
(x) % s/excedente	<u>10.88%</u>	Total de ingresos del mes	4,500.00
(=) Impuesto marginal	31.51		
(+) Cuota fija	<u>247.23</u>	Salario ordinario	150.00
(=) ISR	278.74	Factor de integración	1.0507
(-) Subsidio al empleo	<u>354.23</u>	Salario Diario Integrado	157.61
	-		
(=) ISR a retener	75.49		

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

Mayo			
Sueldo	4,650.00	Sueldo diario	150
(+) PTU	<u>2,865.00</u>	(X) Días del mes	31
(=) Ingresos totales	7,515.00	(=) Sueldo mensual	4,650.00
(-) PTU exenta	<u>886.20</u>	PTU	<u>2,865.00</u>
(=) Ingresos Gravados	6,628.80	Total de ingresos del mes	7,515.00
(-) Límite inferior	<u>4,210.42</u>		
(=) Excedente de L/Inf	2,418.38	PTU exenta	
(x) % s/excedente	<u>10.88%</u>	(59.08x15)	886.20
(=) Impuesto marginal	263.12		
(+) Cuota fija	<u>247.23</u>	Salario ordinario	150.00
(=) ISR	510.35	Factor de integración	1.0507
(-) Subsidio al empleo	253.54	Salario Diario Integrado	157.61
(-) Pagos provisionales	<u>40.91</u>		
(=) ISR a retener	215.90		

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

Junio			
Sueldo	4,500.00	Sueldo diario	150
(-) Límite inferior	<u>4,210.42</u>	(X) Días del mes	30
(=) Excedente de L/Inf	289.58	(=) Sueldo mensual	<u>4,500.00</u>
(x) % s/excedente	<u>10.88%</u>	Total de ingresos del mes	4,500.00
(=) Impuesto marginal	31.51		
(+) Cuota fija	<u>247.23</u>		
(=) ISR	278.74	Salario ordinario	150.00
(-) Subsidio al empleo	<u>354.23</u>	Factor de integración	1.0507
	-		
(=) ISR a retener	75.49	Salario Diario Integrado	157.61

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

Julio

Sueldo	4,650.00	Sueldo diario	150
(-) Límite inferior	<u>4,210.42</u>	(X) Días del mes	31
(=) Excedente de L/Inf	439.58	(=) Sueldo mensual	<u>4,650.00</u>
(x) % s/excedente	<u>10.88%</u>	Total de ingresos del mes	4,650.00
(=) Impuesto marginal	47.83		
(+) Cuota fija	<u>247.23</u>		
(=) ISR	295.06	Salario ordinario	150.00
(-) Subsidio al empleo	<u>354.23</u>	Factor de integración	1.0507
	-		
(=) ISR a retener	59.17	Salario Diario Integrado	157.61

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

Agosto			
Sueldo	4,650.00	Sueldo diario	150
(-) Límite inferior	<u>4,210.42</u>	(X) Días del mes	31
(=) Excedente de L/Inf	439.58	(=) Sueldo mensual	<u>4,650.00</u>
(x) % s/excedente	<u>10.88%</u>	Total de ingresos del mes	4,650.00
(=) Impuesto marginal	47.83		
(+) Cuota fija	<u>247.23</u>		
(=) ISR	295.06	Salario ordinario	150.00
(-) Subsidio al empleo	<u>354.23</u>	Factor de integración	1.0507
	-		
(=) ISR a retener	59.17	Salario Diario Integrado	157.61

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

Septiembre

Sueldo	4,500.00	Sueldo diario	150
(+) Día festivo	<u>300.00</u>	(X) Días del mes	30
(=) Ingresos Totales	4,800.00	(=) Sueldo mensual	4,500.00
(-) Límite inferior	<u>4,210.42</u>	Día festivo	
(=) Excedente de L/Inf	589.58	(150x2)	<u>300.00</u>
(x) % s/excedente	<u>10.88%</u>	Total de ingresos del mes	4,800.00
(=) Impuesto marginal	64.15		
(+) Cuota fija	<u>247.23</u>		
(=) ISR	311.38	Salario ordinario	150.00
(-) Subsidio al empleo	<u>324.87</u>	Factor de integración	1.0507
	-		
(=) ISR a retener	13.49	Salario Diario Integrado	157.61

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

Octubre

Sueldo	4,650.00	Sueldo diario	150
(-) Límite inferior	<u>4,210.42</u>	(X) Días del mes	31
(=) Excedente de L/Inf	439.58	(=) Sueldo mensual	<u>4,650.00</u>
(x) % s/excedente	<u>10.88%</u>	Total de ingresos del mes	4,650.00
(=) Impuesto marginal	47.83		
(+) Cuota fija	<u>247.23</u>		
(=) ISR	295.06	Salario ordinario	150.00
(-) Subsidio al empleo	<u>354.23</u>	Factor de integración	1.0507
	-	Salario Diario	
(=) ISR a retener	59.17	Integrado	157.61

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

Noviembre

Sueldo	4,500.00	Sueldo diario	150
(+) Día festivo	<u>300.00</u>	(X) Días del mes	30
(=) Ingresos Totales	4,800.00	(=) Sueldo mensual	4,500.00
(-) Límite inferior	<u>4,210.42</u>	Día festivo	
(=) Excedente de L/Inf	589.58	(150x2)	<u>300.00</u>
(x) % s/excedente	<u>10.88%</u>	Total de ingresos del mes	4,800.00
(=) Impuesto marginal	64.15		
(+) Cuota fija	<u>247.23</u>		
(=) ISR	311.38	Salario ordinario	150.00
(-) Subsidio al empleo	<u>324.87</u>	Factor de integración	1.0507
	-	Salario Diario	
(=) ISR a retener	13.49	Integrado	157.61

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

Diciembre			
Sueldo	4,650.00	Sueldo diario	150
(+) Prima vacacional	525.00	(X) Días del mes	31
(+) Aguinaldo	<u>3,750.00</u>	(=) Sueldo mensual	4,650.00
(=) Ingresos totales	8,925.00		
P. Vacacional exenta		Prima vacacional	
(-) 5	525.00	exenta	
(-) Aguinaldo exento	<u>1,772.40</u>	(59.08x15)	886.20
(=) Ingresos Gravados	6,627.60	Aguinaldo exento	
(-) Límite inferior	<u>4,210.42</u>	(59.08x30)	1,772.40
(=) Excedente de L/Inf	2,417.18		
(x) % s/excedente	<u>10.88%</u>	Salario ordinario	150.00
(=) Impuesto marginal	262.99	Factor de integración	1.0507
(+) Cuota fija	<u>247.23</u>	Salario Diario	
(=) ISR	510.22	Integrado	157.61
(-) Subsidio al empleo	<u>253.54</u>		
(-) Pagos provisionales	256.81		
	-		
(=) ISR a retener	0.13		

***CALCULO IDONEO DE ISR Y LIQUIDACIONES DE
QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO***

	ANUAL
Ingresos por salario	54,750.00
(+) Otras prestaciones	<u>9,290.00</u>
(=) Ingresos del ejercicio	64,040.00
(-) Ingresos exentos	<u>3,479.00</u>
(=) Ingresos Gravados	60,561.00
(-) Límite inferior art. 177 LISR	<u>50,524.93</u>
Excedente de Límite	
(=) Inferior	10,036.07
(x) % s/excedente	<u>10.88%</u>
(=) Impuesto marginal	1,091.92
(+) Cuota fija	<u>2,966.76</u>
(=) Impuesto de ISR	4,058.68
(-) Subsidio al empleo	<u>3,931.94</u>
(=) ISR del ejercicio	126.74
(-) Pagos provisionales	<u>256.81</u>
ISR a retener o (ISR a	-
(=) favor)	130.07

BIBLIOGRAFIA

Se consultaron las siguientes leyes:

Ley Federal del Trabajo
Ley del Impuesto Sobre la Renta
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Las páginas de internet:

www.juridicasUNAM.com
www.fiscanet.com
www.sat.gob.mx
www.sat.gob.mx