

**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO**

**FACULTAD DE CONTADURÍA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**“TRATAMIENTO FISCAL SOBRE SUELDOS Y SALARIOS PARA  
EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA”**

**T E S I N A**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

**LICENCIADO EN CONTADURÍA**

**PRESENTA**

**VÍCTOR HERNÁNDEZ PÉREZ**

**ASESOR**

**C.P. JUAN CAMPOS DELGADO**



**MORELIA, MICHOACÁN MAYO 2013**

**FACULTAD DE CONTADURIA  
Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

## **AGRADECIMIENTOS**

Primero que nada agradezco a Dios por darme la oportunidad de estar con vida y mantener a mi familia unida a pesar de las adversidades que se nos ha presentado, y que de una u otra forma estoy de pie para continuar superándome. Este trabajo quiero dedicarle especialmente a mis padres que son los principales autores por la que he llegado hasta donde hoy me encuentro, con mucho amor al Sr Sebastián Hernández Hernández y la Sra. Amada Pérez López, que en todo momento han estado conmigo, gracias a su apoyo incondicional y su gran esfuerzo día a día para darme la oportunidad de ser alguien en la vida, también quiero dedicarles a mis seis hermanos que me apoyaron moralmente cuando más lo necesitaba, ellos son: Félix, Isabel, Angélica, Pascual, Juan y Adelaida la más pequeña de todos, que aunque no hayan tenido los apoyos al igual que yo, o por distintas circunstancias no hayan podido estudiar una Licenciatura, les comparto mis logros en estos momentos como si fueran suyos. No pueden faltar a todos los que imparten cátedra en esta Facultad y especial a los Contadores que me impartieron clases como: Miguel Miranda, Mauricio Chagolla, Pedro Campos que gracias a sus enseñanzas me han formado y motivado para ser mejor en el ámbito profesional, dejándome un claro mensaje para toda mi vida, como el de la perseverancia, también quiero agradecer ampliamente a mi asesor el C.P. Juan Campos Delgado, que me estuvo apoyando en la elaboración de mi tesina y a todos aquellos que me tendieron la mano durante el trayecto de mi carrera, que no me queda más que decirles mil gracias a todos.

**TRATAMIENTO FISCAL SOBRE  
SUELDOS Y SALARIOS PARA EL  
IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>OBJETIVO</b> .....	6
<b>DEFINICIÓN DE LOS CONCEPTOS Y SIGLAS QUE SE UTILIZARÁN</b> .....	7
 <b>CAPÍTULO UNO</b>	
<b>DISPOSICIONES LABORALES</b> .....	8
1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	8
2.- Ley Federal del Trabajo.....	9
2.1.- Relaciones laborales.....	10
2.2.- Jornadas de trabajo.....	11
2.3.- El Salario y otras prestaciones.....	14
2.4.- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.....	15
2.5.- Terminación de la relación laboral.....	18
 <b>CAPÍTULO DOS</b>	
<b>LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA</b> .....	24
2.- Sujetos, objeto tasa y tarifa.....	24
3.- Obligaciones fiscales.....	24
3.1.- Del patrón.....	25
3.2.- Del trabajador.....	26
4.- Ingresos.....	26
4.1.- Ingresos exentos.....	27
5.- Ingresos Gravados.....	30
6.- Pagos provisionales.....	30
6.1.- Subsidio para empleo.....	34
7.- Declaración Anual.....	36
 <b>CAPÍTULO TRES</b>	
<b>CASO PRÁCTICO</b> .....	41
3.- Planteamiento del problema.....	41
4.- Cálculo de pagos provisionales y la declaración anual.....	43
 <b>CONCLUSIONES</b> .....	 59
 <b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	 59

## INTRODUCCIÓN

En todas las épocas el capital humano (trabajador) se ha considerado como un factor o elemento importante en la economía, porque de cierta forma contribuyen generando riqueza y desarrollo sustentable para un país, los legisladores han centrado su estudio para crear leyes en beneficio de los trabajadores, pero éstas, muchas de las veces se desconocen, o porque las mismas son un tanto complejas para abordarlo, por tal motivo en nuestro tema “Tratamientos Fiscales Sobre Sueldos y Salarios para el Impuesto Sobre la Renta”, nos enfocaremos únicamente en el procedimiento de cálculo de retención del Impuesto que nos especifica el Título IV, Capítulo I, Artículo 110 primer párrafo de la LISR, ya que las fracciones del artículo que antecede, se refiere a una serie de conceptos muy particular a la subordinación. Por ser éste un tema de importancia no solo para las empresas, sino también para todos aquellos electores en general interesados en conocer en lo que respecta sueldos y salarios, hemos tenido la inquietud de concentrar todos aquellos derechos y obligaciones a que están atenuadas las partes de una relación laboral para soportar y evidenciar el trabajo con las disposiciones legales actuales, de tal manera que exista un acoplamiento de dichas disposiciones para cubrir los pagos por salario de manera eficiente y pertinentes a que tiene derecho el trabajador por las actividades laborales desarrolladas en un periodo de tiempo o por la realización de sus servicios, desde que exista la subordinación hasta que la misma se extinga (por despido injustificado), ya que muchas de las veces el trabajador, es el más afectado cuando es despedido de su trabajo, y algunas veces es privado de los derechos a que tiene cuando se termina la relación de trabajo, por tal motivo hemos considerado estimular a los trabajadores mostrando sus derechos y a la vez el proceso de retención del Impuesto Sobre la Renta.

## **OBJETIVO.**

En el presente trabajo que se abordará más adelante es con la finalidad de concentrar todos aquellos reglas y disposiciones que regulan la subordinación entre patrón y trabajador de tal forma que aquellos interesados en lo que respecta Sueldos y Salarios, estipulado en el Artículo 110 primer párrafo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, le sean más fácil comprender el proceso de cálculo de las retenciones del Impuesto Sobre la Renta. Considerando que para extender mejor nuestro tema abarcaremos desde la contratación del trabajador hasta el despido de la misma (despido injustificado) para abarcar las indemnizaciones a que tiene derecho los trabajadores por la prestación de un servicio personal subordinado.

Hay que mencionar que en nuestro trabajo, no se abordará las reformas laborales, ya que nuestro presente trabajo se hizo durante la presentación de dichas reformas y que además entrará en vigor hasta 2013.

## **DEFINICIÓN DE LOS CONCEPTOS Y SIGLAS QUE SE UTILIZARÁN**

Incentivos. Estímulo que se ofrece a una persona, grupo con la finalidad de elevar la producción y mejorar los rendimientos.

Prestación. Cosa o servicio que alguien recibe o debe recibir de otra persona en virtud de un contrato o de una obligación legal.

Imputar. Atribuir a alguien la responsabilidad de un hecho reprobable.

Indemnizar. Reparar, compensar un daño a alguien.

Compensación. Modo de extinguir obligaciones vencidas, dinerarias o cosas fungibles, entre personas que son recíprocamente acreedoras y deudoras.

LISR. Ley del Impuesto Sobre la Renta.

ISR. Impuesto Sobre la Renta.

LFT. Ley Federal del Trabajo.

INPC. Índice Nacional de Precios al Consumidor.

SMG. Salario Mínimo General.

PTU. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas.

RFC. Registro Federal de los Contribuyentes.

LSS. Ley de Seguridad Social.

HRS. Horas.

# CAPÍTULO UNO

## DISPOSICIONES LABORALES

En el presente capítulo se establecerán los artículos en el que se sostienen los derechos y obligaciones de las partes en una relación laboral, que emanan de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo, tratando de abordar todos los temas más sobresalientes que en ellas se encuentren y de gran importancia para una relación laboral.

### **1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

Dentro de la propia Ley de la Constitución, establece que todas las leyes que emanen de la misma, será la ley suprema a la que los jueces de cada estado se arreglarán a dicha constitución, Leyes y Tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o Leyes de los estados.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente podemos sustentar las bases principales del trabajo en el artículo 5 en donde se menciona que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, y que deberán ajustarse a lo dispuesto en el artículo 123 apartado A y B, Constitucional, dichos apartados se encuentran establecidos de la siguiente manera: A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo. B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Como podemos observar son dos apartados diferentes pero que en conjunto buscan beneficiar al trabajador, otorgando todos los derechos necesarios como son las vacaciones, prima vacacional, días de descanso, Aguinaldos, en fin todos los derechos, obligaciones y las condiciones de trabajo que son de suma importancia tanto como para el trabajador como para el patrón, y que en una relación laboral no se puede dejar de lado ninguno de estos conceptos para que tal relación funciones bien y con justicia. Varios de estos términos y prestaciones son más



claramente explicados dentro de los artículos de la Ley Federal del Trabajo, que más adelante se presentarán.

## **2.- Ley Federal del Trabajo**

Artículo 1.-La presente ley es de observancia general en toda la república y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución, este apartado establece, “Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

El artículo que antecede apartado A, es con la cual estaremos enfocando nuestro tema, ya que el apartado B establece algunas prestaciones diferentes, como es el caso de los días de vacaciones, de los salarios mínimos y entre otras.

Artículo 2.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales entre trabajadores y patrones.

Artículo 3.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige derecho 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.

Artículo 5.- Las disposiciones de esta ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal.

Artículo 19.- Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

Lo que menciona esta norma es claramente comprensible y justo, ya que sería absurdo que aún cuando se nos está cobrando un impuesto por trabajar (ISR) todavía se nos cobrara otro impuesto por estar protegiendo nuestros derechos del trabajo.

## **2.1.- Relaciones laborales**

Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 31.-Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Las relaciones de trabajo se dan entre el trabajador y el patrón.

Artículo 8.- El trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado.

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

Artículo 33.- Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje,

la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

## **2.2.- Jornadas de trabajo**

Artículo 58.- La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y seis horas y media la mixta.

Artículo 64.- 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.

Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inherente 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.

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

Artículo 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65 se retribuirá con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido.

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

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

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

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

Artículo 72.- 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, tendrán el derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculadas sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

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

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;

- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Artículo 75.- En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

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

Artículo 77.- 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.

Artículo 78.- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Artículo 79.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

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.

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

Artículo 81.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

### **2.3.- El Salario y otras prestaciones**

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

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

Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Artículo 87.- 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.

Artículo 88.- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Artículo 141.- Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores

#### **2.4.- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas**

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es un derecho de los trabajadores de las unidades económicas. Este reparto de una porción de las ganancias de la empresa, busca lograr la colaboración entre el patrón y el trabajador para que su tarea común de producción de bienes o servicios concentre adecuadamente sus intereses con un doble beneficio: mantener el interés del trabajador en el aumento de la producción e incrementar las ganancias de la empresa. Ahora bien presentaremos algunos artículos donde se especifican el derecho a la PTU:

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

Artículo 120.- El Porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El porcentaje de la PTU mencionado en artículos anteriores de este apartado, se fijó a través de la resolución de la cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, misma que quedó publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 17 de diciembre de 1999, en la cual se establece con el 10% sobre la renta gravable manifestada por el patrón en su declaración fiscal.

Artículo 122.- El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Artículo 126.- 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.

Artículo 127.- 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 éste 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 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.

## **2.5.- Terminación de la relación laboral**

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

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

Artículo 40.- Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- III. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. . Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión

dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. En otros casos como el agotamiento de la materia prima y la quiebra legalmente declarado de la empresa, casos fortuitos no imputable al patrón.

Artículo 54.- En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Artículo 162.- 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;

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

Artículo 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se

considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Artículo 55.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

## **CAPÍTULO DOS**

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

Partiendo de nuestra Ley Suprema en su artículo 31 Fracción IV establece, son obligaciones de los mexicanos, contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

#### **2.- Sujetos, objeto, base y tarifa**

**Sujetos.** Es la persona que cubre la cantidad del impuesto, en este caso es el patrón (como retenedor a cuenta del trabajador) o bien el trabajador.

**Objeto.** Es la causa por la que el sujeto paga el impuesto, en nuestro caso son los sueldos y salarios entre otras prestaciones.

**Base.** Se determina considerando las cantidades de percepciones exentas y gravadas del trabajador.

**Tarifa.** Se aplica a razón del ingreso gravable, a mayor ingreso gravable, mayor es el impuesto (ISR) a pagar.

#### **3.- Obligaciones fiscales**



En una relación laboral, existe obligaciones fiscales en ambas partes, tanto como del patrón como del trabajador, esto es con el objetivo de cumplir con las tareas que le corresponde a cada uno de ellos, cuando se da la relación laboral. De antemano sabemos que la responsabilidad recae más en los patrones ya que ellos tienen que pagar a los trabajadores y además presentar las obligaciones a cuenta de los trabajadores.

### **3.1.- Del patrón**

El artículo 118 de la LISR establece, Quienes hagan pagos a cuenta del trabajador por conceptos de sueldos y salarios, tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Efectuar las retenciones de ISR.
- II. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados.
- 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. La constancia anterior será obligatorio entregar a los trabajadores en los siguientes caso:
  - a) Cuando se separen; al mes siguiente.
  - b) Si el trabajador no se ha separado; a más tardar el 31 de enero de cada año.
- IV. Los patrones están obligados a solicitar a los trabajadores que contraten al mes siguiente a su ingreso constancia de otros patrones con el objetivo de no aplicar doble subsidio para el empleo ya que solo un patrón tendrá derecho aplicarla.
- V. Presentar, a más tardar el 15 de febrero de cada año, una declaración informativa de retenciones de cada trabajador, y además el subsidio para el empleo entregado al trabajador.

- VI. Solicitar al trabajador sus datos para inscribirlo en el R.F.C, o bien, si ya está inscrito, solicitarle al trabajador su clave.

### **3.2.- Del trabajador**

Artículo 117. Cuando el trabajador establezca una relación laboral con el patrón, tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Proporcionar al patrón sus datos para que él lo inscriba en el R.F.C, o bien, si ya está inscrito, proporcionarle su clave al patrón.
- II. El trabajador está obligado a solicitar la constancia de remuneraciones y retenciones, para proporcionarla al nuevo patrón dentro del mes siguiente a su contratación, con el objetivo hacer el cálculo definitivo.
- III. Están obligados a presentar declaración anual personal en los siguientes casos:
  - a) Cuando tengan ingresos acumulables en algún otro capítulo.
  - b) Cuando se hubiera comunicado por escrito al patrón que se presentará declaración anual.
  - c) Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más patrones en forma simultánea.
  - d) Cuando obtengan ingresos anuales que excedan de \$400,000.00.
- IV. Antes del primer pago del año, comunicar por escrito a su patrón si tiene otro empleador que le aplica el subsidio para el empleo, para que ya no se aplique nuevamente.

### **4.- Ingresos**

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral (artículo 110

LISR, primer párrafo). Más aún se refiere a una serie de conceptos que sin ser ingresos provenientes de una relación laboral para efectos del Impuesto Sobre la Renta se les da el tratamiento de salarios, pero estos últimos no los incluiremos en nuestro estudio. Los ingresos a que nos referimos, son todas aquellas remuneraciones que recibe el trabajador por su trabajo y que por clasificarla de alguna forma queda de la siguiente manera:

- Sueldo, que es la cuota diaria o el monto mensual pactado.
- Incentivos, que se refiere a cualquier cantidad de dinero contingente.
- Prestaciones, partidas adicionales al sueldo que recibe el trabajador.

Los ingresos en crédito percibidos por los trabajadores se declararán y se calculará el impuesto que les corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados.

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

#### **4.1.- Ingresos exentos.**

Los ingresos exentos son aquellos que siendo objeto de la Ley están exceptuados de pagar contribuciones por alguna disposición expresa en la propia Ley. En virtud de la exención libera al sujeto pasivo de la obligación de pagar una contribución total o parcial.

La disposición a la que nos referimos en el párrafo anterior, es el Artículo 109 de la LISR, en donde expresa que no se pagara el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

Antes de presentar las fracciones posteriores, debo mencionar que únicamente vamos a considerar las más comunes que se puedan dar en una relación laboral y que este dentro nuestro propósito.

Fracción I. Para comprender mejor esta fracción lo dividiremos en dos apartados A y B.

A) Trabajadores que perciben un salario mínimo (S.M.G. en Michoacán \$ 59.08):

- Las prestaciones distintas del salario, calculadas sobre la base de dicho salario antes mencionado o sea de \$ 59.08.
- Tiempo extra sin exceder de tres horas diarias, ni tres veces en una semana.
- Prestaciones de servicios que realicen en los días de descanso, sin disfrutar de otros en sustitución. Estos puntos es sin exceder de los mínimos señalados por la L.F.T.

B) Trabajadores que perciben un salario superior al mínimo:

Tiempo extra y días de descanso trabajados sin disfrutar de otro en sustitución, sin rebasar de los mínimos señalados por la L.F.T., hasta por la cantidad de 50% de cada concepto, pero con un tope de 5 S.M.G. por semana.

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

Fracción III. Los trabajadores que reciban los siguientes conceptos hasta por el equivalente de 9 veces de S.M.G diario:

Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro provenientes de la subcuenta de seguro de retiro, o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez previstas L.S.S y las provenientes de la cuenta individual del sistema para de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte.

Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el Reglamento de esta Ley.

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

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

Fracción VI. Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo (de acuerdo con el artículo 8 de la LISR).

Fracción VII. Entrega de depósitos y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda prevista en la Ley del INFONAVIT e ISSSTE. Casa habitación proporcionada a los trabajadores, siempre que sea deducible para efectos del impuesto sobre la renta.

Fracción VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos las empresas para sus trabajadores y que sean deducibles para efectos del impuesto sobre la renta.

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

Fracción X. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social 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 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo.

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

## **5.- Ingresos Gravados**

Los ingresos gravados son los que resultan de restarle a la totalidad de los ingresos en el periodo, la (s) cantidad(s) que la ley permita exentar de acuerdo con el artículo 109 de la LISR.

## **6.- Pagos provisionales**

Las tarifas que son utilizadas para los cálculos de la retención de ISR por sueldos y salarios así como de asimilables a salarios, deben ser actualizadas conforme transcurre el tiempo por efectos que produce la inflación y el poder adquisitivo de nuestra moneda de conformidad con el artículo 177 último párrafo de la LISR, que menciona, cuando la inflación observada acumulada desde el último mes que se utilizó en el cálculo de la última actualización de las cantidades establecidas en moneda nacional de las tarifas contenidas en este artículo y en el artículo 113 de la LISR, exceda del 10%, dichas cantidades se actualizarán por el periodo comprendido desde el último mes que se utilizó en el cálculo de la última actualización y hasta el último mes del ejercicio en el que se exceda el porcentaje citado. Para estos efectos, se aplicaran el factor de actualización que resulte de dividir el INPC del mes inmediato anterior al más reciente del periodo, entre el INPC correspondiente al último mes que se utilizó en el cálculo de la última actualización. Dicha actualización entrara en vigor a partir del primero de enero del ejercicio en el que se allá presentado el mencionado incremento.

La tarifa abordada en el párrafo inmediato anterior es con la cual se aplicará a los ingresos gravados para el cálculo de las retenciones de ISR conforme lo establece el artículo 113 de la LISR, el cual dice, patrones que hagan pagos por los conceptos a que se refiere sueldos y salarios están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrá el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

No se efectuara retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente, ya que al efectuar la retención a un salario mínimo se estaría entregando menos al contribuyente y caería en contradicción a la LFT.

La retención de ISR para pagos provisionales, se calcularán aplicando a la totalidad de los ingresos gravados en un mes de calendario, la siguiente:

<b>Tarifa (Art. 113 LISR)</b>
-------------------------------

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

Hay que mencionar que cuando los patrones hagan pagos que comprendan un periodo de siete diez o quince días, podrán efectuar la retención del impuesto conforme al artículo 113, pero calculadas en semanas, decenas o quincenas, según corresponda, que para tal efecto publique en el Diario Oficial de la Federación el SAT.

Por ejemplo si el patrón opta por pagar quincenalmente a los trabajadores, la retención a enterar deberá ser la suma de las dos quincenas del mes, calculadas con la tarifa expresada en quincena, dicha retención se enterara a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior de que se trate.

En cuanto a la mecánica para el cálculo de la retención de ISR mensual, se aplicará directamente la tarifa establecida en el artículo 113 de la LISR. Dicha retención se hará de manera mensual para simplificar o comprender mejor el tema de sueldos y salarios, a sabiendas de que los plazos para el pago de sueldos nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores. Para comprender mejor este apartado se presentarán los siguientes ejemplos (A y B):

	"A"	"B"
Ingresos totales del mes	5,000.00	9,000.00



(-) Ingresos exentos del mes	1,500.00	1,500.00
(=) Ingresos gravados (Art. 113 LISR)	3,500.00	7,500.00
(-) Límite inferior	496.08	7,399.43
(=) Excedente	3,003.92	100.57
(*) Tasa	6.40%	16.00%
(=) Impuesto marginal	192.25	16.09
(+) Cuota fija	9.52	594.24
(=) Impuesto después de tarifa	201.77	610.33

Esta mecánica de cálculo, es basado conforme al renglón dos y cuatro de la tarifa anterior, tomando en cuenta que los resultados obtenidos se deberán de aplicar el Subsidio para el Empleo mensual, que en el siguiente apartado abordaremos...

No obstante existe pagos por separación hechos por el patrón, como primas de antigüedad, indemnización y retiros como lo establece el mismo artículo 113 de LISR, dichos pagos se entiende como aquellos pagos a que están obligados los patronos de acuerdo a las disposiciones legales de la LFT, por los casos de rescisión o terminación de la relación de trabajo. Estos pagos por separación tienen una mecánica de cálculo de ISR mensual diferente al ejemplo inmediato anterior y se hará conforme el párrafo que sigue.

Los patronos que hagan pagos por separación, efectuaran la retención mensual aplicando al total de los ingresos por dichos conceptos, 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 expresara en por ciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicandodirectamente la tarifa establecida en este apartado.

La retención de ISR por conceptos de pagos por separación no se aplicará el subsidio para el empleo, según el artículo 8° Transitorio fracción I. Lo cual nos llevará a presentar una declaración anual un poco más complejo, que observaremos en el apartado 9.- Declaración anual.

## 6.1.- Subsidio para el empleo

El subsidio para el empleo, es un apoyo que se otorga a los trabajadores, por parte del gobierno federal, implementado con el propósito de fomentar a la clase trabajadora y que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 01 de octubre de 2007. Dicho subsidio se encuentra establecido en el artículo 8° Transitorio página 529 del Prontuario Fiscal 2012.

El subsidio para el empleo, se aplicará conforme a la fracción I, para el ISR a cargo determinado de manera mensual, y la fracción II, para el ISR a cargo determinado de manera anual.

Fracción I. Los trabajadores que reciban ingresos a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de la LISR, excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, gozaran del subsidio para el empleo que se aplicará contra el impuesto que resulte a cargo, o sea, contra el “Impuesto después de tarifa”. El subsidio para el empleo se calculará aplicando a los ingresos que sirva de base para calcular el ISR (ingresos gravados) que corresponda al mes de calendario de que se trate, la siguiente:

<b>TABLA (Art. 8° Transitorio)</b>		
<b>Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto</b>		
<b>Para ingresos de \$</b>	<b>Hasta ingresos de \$</b>	<b>Cantidad de subsidio para el empleo mensual \$</b>
0.01	1768.96	407.02
1768.97	2653.38	406.83
2653.39	3472.84	406.62
3472.85	3537.87	392.77
3537.88	4446.15	382.46
4446.16	4717.18	354.23
4717.19	5335.42	324.87
5335.43	6224.67	294.63
6224.68	7113.9	253.54
7113.91	7382.33	217.61
7382.34	En adelante	0.00

En caso de que los patrones realicen pagos por salarios, que comprendan periodos menores a un mes, dividirá las cantidades correspondiente a cada una de las columnas de la tabla, entre 30.40. El resultado obtenido se multiplicara por el número de días del periodo de pago para obtener el subsidio para el empleo correspondiente. Considerando que los subsidios aplicados de periodos menores a un mes, no deberá de exceder conforme al subsidio de la tabla mensual.

Cuando se aplique el subsidio para el empleo mensual contra el impuesto a cargo mensual podrá resultar lo siguiente:

1.- Si el impuesto a cargo es menor al subsidio para el empleo, el patrón deberá entregar al trabajador la diferencia en efectivo.

2.- En caso contrario, por la diferencia se enterar el ISR retenido.

Como se muestra en el siguiente ejemplo, considerando los mismos importes del apartado 7.- Pagos provisionales:

	"A"	"B"
Ingresos totales del mes	5,000.00	9,000.00
(-) Ingresos exentos del mes	1,500.00	1,500.00
(=) Ingresos gravados (Art. 113 LISR)	3,500.00	7,500.00
(-) Límite inferior	496.08	7,399.43
(=) Excedente	3,003.92	100.57
(*) Tasa	6.40%	16.00%
(=) Impuesto marginal	192.25	16.09
(+) Cuota fija	9.52	594.24
(=) Impuesto después de tarifa	201.77	610.33
(-) Subsidio para el empleo	392.77	-
(=) ISR a retener o,		610.33
(=) Subsidio para el Empleo a Entregar	191.00	

El patrón podrá acreditar contra el ISR a su cargo o del retenido a terceros el subsidio entregado al trabajador. Dicho subsidio entregado no se efectuara retención

de impuesto alguno, por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

Dicho acreditamiento, se podrá hacer, siempre en cuando lleven registros por pagos de sueldos de cada uno de los trabajadores y conserven los comprobantes, presenten declaración informativa de las cantidades que paguen por concepto de subsidio al empleo entre otras, esto se hace, más que nada para soportar la subordinación del trabajador.

Fracción II. Esta fracción consiste en la aplicación del subsidio para el empleo, en los términos de la fracción anterior, al impuesto a cargo (ISR después de tarifa) que tenga en la declaración anual por sueldos y salarios, determinado de acuerdo a la tarifa establecida en el artículo 177 de la LISR. La aplicación de dicho subsidio al impuesto a cargo (ISR después de tarifa), deberá ser la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente, y podrán resultar 2 casos diferentes:

1.- Si el impuesto a cargo (ISR después de tarifa) es mayor al subsidio aplicado, el patrón considerará como impuesto a cargo del trabajador el excedente que resulte, el cual lo podrá acreditar contra el total de los pagos provisionales de ISR enterados en el ejercicio.

2.- Si el impuesto a cargo (ISR después de tarifa) es menor al subsidio aplicado, no habrá impuesto a cargo del trabajador ni se entregará cantidad alguna a este último por concepto de subsidio para el empleo, pero también podrá acreditar los pagos provisionales de ISR enterados en el ejercicio.

Dicho subsidio mencionado en esta fracción se ejemplificará en el apartado de la declaración anual.

## **7.- Declaración Anual**

El patrón está obligado a realizar el cálculo anual por cada persona que le hubiera prestado servicios personales subordinados conforme a la tarifa del artículo 177 de la LISR, la cual es la siguiente:

<b>Tarifa (Art. 177 LISR)</b>			
<b>Límite inferior</b>	<b>Límite superior</b>	<b>Cuota fija</b>	<b>Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior</b>
<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>%</b>
0.01	5,952.84	0.00	1.92
5,952.85	50,524.92	114.24	6.40
50,524.93	88,793.04	2,966.76	10.88
88,793.05	103,208.00	7,130.88	16.00
103,208.01	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	28.00

El cálculo anual, es similar a la mecánica de cálculo de pagos provisionales, con la diferencia de que, para obtener la base gravable de ISR anual, se acumularán todos los conceptos de ingresos obtenidos por el trabajador en el año de que se trate, menos los ingresos exentos, al resultado obtenido, se aplicará la tarifa que antecede en este apartado, para obtener el ISR a cargo (ISR después de tarifa) de manera anual.

Dicho impuesto obtenido conforme al párrafo inmediato anterior, se aplicara el subsidio para el empleo establecido en la fracción II del apartado “7.1.- Subsidio para el empleo” y después se acreditaran los pagos provisionales que hubieran enterado en el ejercicio de que se trate, y se obtendrá un ISR a enterar o bien un saldo a favor del trabajador.

En caso de que existan pagos por separación se hará el cálculo anual de una manera diferente de acuerdo con el artículo 112 de la LISR, el cual dice, cuando se obtengan ingresos por concepto de prima de antigüedad, retiro e indemnización u otros

pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas:

Fracción I. Del total de percepciones por concepto de pagos por separación, se separará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará, en los términos del artículo 177 de la LISR. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, únicamente se sumarán en su totalidad a los demás ingresos y se aplicara el artículo 177 y no se aplicara la fracción II.

Fracción II. Al total de percepciones (pagos por separación) se restara una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario y al resultado se le aplicara la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumara al calculado conforme a la fracción que antecede.

Fracción III. La tasa a que se refiere la fracción II, se calculará dividiendo el impuesto determinado en la fracción I entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 177; el cociente así obtenido se multiplica por cien y el producto se expresará en por ciento.

En seguida se mostrará un ejemplo con los supuestos datos correctos:

- Último sueldo mensual ordinario \$ 7,500.00.
- Pagos por separación (prima de antigüedad, 3 meses de salario) \$ 75,000.00.
- Pago provisional enterado de pagos por separación \$ 968.22.
- Vacación proporcional \$ 3,000.00
- Prima vacacional el 25% \$ 750.00
- Aguinaldo proporcional \$ 1,000.00
- Total de ingresos por sueldos del ejercicio \$ 68,500.00.
- Total de subsidio para el empleo aplicado en el ejercicio \$ 250.00.
- Total de pagos provisionales enterados en el ejercicio \$2,500.00.

**Cálculo anual (Art. 177 LISR):**

	Ingresos por sueldos del ejercicio	68,500.00
(+)	Vacación proporcional	3,000.00
(+)	Prima vacacional	750.00
(+)	Aguinaldo proporcional	1,000.00
(+)	Otros Ingresos adicionales por concepto de sueldos	-
(=)	Total de ingresos del ejercicio	73,250.00
	Exenciones:	
(-)	Prima vacacional supuesto	750.00
(-)	Aguinaldo proporcional supuesto	1,000.00
(=)	Ingresos anuales gravadas	71,500.00
(+)	<b>Último sueldo mensual acumulable (Art.112Fracc. I)</b>	7,500.00
(=)	Total ingresos	79,000.00
(-)	Deducciones personales	-
(=)	Base de ISR (Art. 177 LISR)	79,000.00
(-)	Límite Inferior	50,524.93
(=)	Excedente	28,475.07
(*)	Tasa	0.1088
(=)	Impuesto Marginal	3,098.09
(+)	Cuota Fija	2,966.76
(=)	ISR después de Tarifa	6,064.85
(-)	Subsidio para el Empleo	250.00
(=)	ISR a cargo (1)	5,814.85
(+)	ISR a cargo (2)	331.20
(=)	ISR a cargo anual	6,146.05
(-)	Pagos provisionales enterados en el ejercicio	2,500.00
(-)	Pago provisional enterado (pagos por separación Art. 113)	968.22
(=)	ISR a enterar o a Favor	2,677.83

**Cálculo anual de pagos por separación (Art. 112 Fracc. II LISR):**

	Pagos por separación	75,000.00
(-)	Último sueldo mensual ordinario	7,500.00
(=)	Diferencia de pagos por separación	67,500.00
(-)	Ingresos exentos supuesto	63,000.00
	Base para ISR anual	4,500.00
(*)	Tasa	0.0736
	ISR a cargo (2)	331.20

**Determinación de la tasa (Art 112 Fracc. III):**

ISR a cargo (1)	5,814.85
(/) Base de ISR (Art. 177 LISR)	79,000.00
(=) Tasa	0.0736
(*) Por cien	100.00
(=) Tasa expresada en por ciento	7.36

Cuando haya resultado un ISR a cargo del ejercicio se enterará a más tardar en febrero, para dar por cumplida la obligación, como lo menciona la fracción V, del artículo 118 de la LISR.

Ahora bien, si resulta un saldo a favor, se podrá hacer cualquiera de los siguientes:

- La diferencia que resulte a favor deberá compensarse contra las retenciones del mes de diciembre del año de cálculo y durante el siguiente año o en su caso solicitar en devolución las cantidades no compensadas, en los términos que señale el servicio de administración tributaria mediante reglas de carácter general.
- Compensar contra las cantidades a retener a otros trabajadores no 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 el total de saldo a favor a que se refiere el punto inmediato anterior, se podrá solicitar en devolución siempre en cuando se demuestre en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 118 de la LISR, el monto que le hubiere compensado.



# CAPÍTULO TRES

## CASO PRÁCTICO

En el presente capítulo, estableceremos un caso práctico en el tema de sueldos y salarios, en donde el interesado en la materia podrá resolver sus dudas y además presenciar el cálculo de retención del impuesto sobre la renta. Los cálculos estarán soportados por los artículos de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Impuesto Sobre la Renta, dicho caso práctico es a excepción de las retenciones que se hacen para el IMSS e INFONAVIT.

### 3.- Planteamiento del problema.

La empresa MOLINOS DE MORELIA S.A. DE C.V., establece una relación laboral el día 16 de enero de 1996 con el Sr. Ezequiel Martínez, firmando un contrato por tiempo indeterminado.

Considerando la siguiente información se pide, le auxilie en el correcto cumplimiento de sus obligaciones fiscales por el ejercicio 2012, en lo especial lo referente al Impuesto Sobre la Renta.

- a) Su horario de trabajo es de las 8:00 a las 16:00 hrs, y su día de descanso es el domingo.
- b) Su sueldo diario del mes de enero al mes de mayo es por \$200.00
- c) En el mes de Junio aumenta su sueldo diario percibiendo ahora la cantidad de \$250.00 así hasta el mes de diciembre.
- d) La empresa otorga, en el caso que no se especifique lo contrario, lo mínimo que establece la Ley Federal del Trabajo.
- e) Salario Mínimo General del año 2012 \$ 59.08.

Considerando en el transcurso del año lo siguiente:

1.- En el mes de enero labora los últimos dos domingos, para ayudar a levantar el inventario, sin disfrutar de otros días de descanso en sustitución.

2.-En el mes de febrero recibe un premio de puntualidad, equivalente a 15 días de salario ordinario, el cual la empresa no otorga a los trabajadores de manera general.

3.-En el mes de marzo laboró normalmente el día 21.

4.- En el mes de abril recibió fondo de ahorro por la cantidad de \$ 24,000.00.

5.- En el mes de mayo recibe la PTU correspondiente al ejercicio 2011, por la cantidad de \$4,250.00 que corresponde al 10% de la renta gravable.

6.- En el mes de junio disfruta de sus vacaciones pagadas correspondientes al periodo 16/01/2011 al 15/01/2012, la cuales toma a partir del día 11. La prima vacacional deciden pagársela en el mes de agosto del mismo año.

7.- En el mes de julio trabaja horas extras de la siguiente manera: en la 2da semana trabaja 12 horas, en la 3ra semana trabaja 10 horas, en la 4ta semana trabaja 7 horas.

8.- En el mes de agosto se le otorga un permiso sin goce de sueldo del día 01 al 08 y además se le paga la prima vacacional de las vacaciones disfrutadas en junio.

9.- En el mes de septiembre labora normal.

10. En el mes de octubre trabaja el primer domingo disfrutando del siguiente lunes en sustitución como día de descanso.

11.- El día lunes 01 de noviembre es despedido de la empresa, por lo cual el Sr. Ezequiel presenta una denuncia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El día 25 de Noviembre la Junta de Conciliación y Arbitraje, resuelve a favor del Sr. Ezequiel, argumentando que el despido por parte de la Empresa MOLINOS DE MORELIA S.A. DE C.V., fue de manera injustificada por lo cual, la misma debe de contratarlo nuevamente, sin embargo el Sr. Ezequiel, decide no regresar a la empresa y opta porque ésta le pague la indemnización correspondiente.

#### 4.- Cálculo de pagos provisionales y la declaración anual

1.- En el mes de enero labora los últimos dos domingos, para ayudar a levantar el inventario, sin disfrutar de otros días de descanso en sustitución.

##### ENERO

INGRESOS :	
a) Sueldo	6,200.00
(+) b) Días de descanso	800.00
(+) c) Prima dominical	100.00
(=) TOTAL DE INGRESOS	7,100.00
Ingresos exentos :	
(-) b) Días de descanso	295.40
(-) c) Prima dominical	100.00
(=) INGRESOS GRAVADOS BASE PARA ISR	7,000.00
(-) Límite Inferior	4,210.42
(=) Excedente	2,789.58
(*) Tasa	0.1088
(=) Impuesto Marginal	303.51
(+) Cuota Fija	247.23
(=) ISR después de Tarifa	550.74
(-) Subsidio para el Empleo	253.54
(=) ISR a retener o,	297.20
(=) Subsidio para el Empleo a Entregar	-

**CÁLCULOS:****a) Sueldo**

Sueldo mensual (31 días X \$ 200.00 salario)	6,200.00
<b>Total sueldo de enero</b>	<b>6,200.00</b>

*Art. 82 LFT***b) Días de descanso**

Salario diario ordinario	200.00
(*) Domingos Laborados	2
(=) Salario por los días de descanso	400
(*) Pagadas al doble	2
(=) Total de ingresos por días de descanso	800.00
Ingresos exentos (50%)	400.00
Tope Máximo de exención (5 SMG)	295.40
<b>Días de descanso exento</b>	<b>295.40</b>

*Art. 69, 73 LFT; Art. 109 Fracc. I LISR***d) Prima Dominical**

Salario diario ordinario	200.00
(*) Porcentaje Prima Dominical	25%
(=) Prima dominical	50.00
(*) Domingos trabajados	2
Total prima dominical	100
Tope Máximo de exención (1 SMG por cada domingo)	118.16
<b>Prima Dominical Exenta</b>	<b>100.00</b>

*Art. 71 LFT; Art 109 Fracc. XI LISR*

2.-En el mes de febrero recibe un premio de puntualidad, equivalente a 15 días de salario, el cual la empresa no otorga a los trabajadores de manera general.

**FEBRERO**

<b>INGRESOS :</b>	
a) Sueldo	5,600.00
(+) b) Premios de puntualidad	3,000.00
<b>(=) TOTAL DE INGRESOS</b>	<b>8,600.00</b>
<b>Ingresos exentos :</b>	
(=) INGRESOS GRAVADOS BASE PARA ISR	8,600.00
(-) Límite Inferior	7,399.43
<b>(=) Excedente</b>	<b>1,200.57</b>

(*) Tasa	0.1600
(=) Impuesto Marginal	192.09
(+) Cuota Fija	594.24
(=) ISR después de Tarifa	786.33
(-) Subsidio para el Empleo	-
(=) ISR a retener o,	786.33
(=) Subsidio para el Empleo a Entregar	-

### CÁLCULOS:

#### a) Sueldo

Sueldo mensual (29 días X \$ 200.00 salario)	5,800.00
Total sueldo de febrero	5,800.00

*Art. 82 LFT*

#### b) Premios de puntualidad

Ingresos por premios de puntualidad	3,000.00
Total premios de puntualidad	3,000.00

*Art. 84 LFT*

3.-En el mes de marzo laboró normalmente el día 21.

### MARZO

INGRESOS :	
a) Sueldo	6,200.00
(+) b) Días festivos	400.00
(=) TOTAL DE INGRESOS	6,600.00
Ingresos exentos :	
b) Días festivos	200.00
(=) INGRESOS GRAVADOS BASE PARA ISR	6,400.00
(-) Límite Inferior	4,210.42
(=) Excedente	2,189.58
(*) Tasa	0.1088
(=) Impuesto Marginal	238.23
(+) Cuota Fija	247.23
(=) ISR después de Tarifa	485.46
(-) Subsidio para el Empleo	253.54
(=) ISR a retener o,	231.92
(=) Subsidio para el Empleo a Entregar	-

**CÁLCULOS:****a) Sueldo**

Sueldo mensual (31 días X \$ 200.00 salario)	6,200.00
<b>Total sueldo de marzo</b>	<b>6,200.00</b>

*Art. 82 LFT***b) Día festivo**

Salario diario ordinario	200.00
(*) Domingos Laborados	1
(=) Salario por el día festivo	200
(*) Pagadas al doble	2
(=) Total de ingresos por el día festivo	400.00
Ingresos exentos (50%)	200.00
Topo Máximo de exención (5 SMG)	295.40
<b>Días festivo exento</b>	<b>200.00</b>

*Art. 74, 75 LFT; Art. 109 Fracc. I LISR*

4.- En el mes de abril recibió fondo de ahorro por la cantidad de \$ 24,000.00.

**ABRIL**

<b>INGRESOS :</b>	
a) Sueldo	6,000.00
(+) b) Fondo de ahorro	24,000.00
(=) <b>TOTAL DE INGRESOS</b>	<b>30,000.00</b>
<b>Ingresos exentos :</b>	
(-) b) Fondo de ahorro	24,000.00
(=) <b>INGRESOS GRAVADOS BASE PARA ISR</b>	<b>6,000.00</b>
(-) Límite Inferior	4,210.42
(=) Excedente	1,789.58
(*) Tasa	0.1088
(=) Impuesto Marginal	194.71
(+) Cuota Fija	247.23
(=) <b>ISR después de Tarifa</b>	<b>441.94</b>
(-) Subsidio para el Empleo	294.63
(=) <b>ISR a retener o,</b>	<b>147.31</b>
(=) Subsidio para el Empleo a Entregar	-

**CÁLCULOS:****a) Sueldo**

Sueldo mensual (30 días X \$ 200.00 salario)	6,000.00
<b>Total sueldo de abril</b>	<b>6,000.00</b>

*Art. 82 LFT***b) Fondo de ahorro**

Fondo de ahorro recibido	24,000.00
<b>Total Fondo de ahorro</b>	<b>24,000.00</b>

*Art. 141 LFT; Art. 109 Fracc. VIII LISR*

5.- En el mes de mayo recibe la PTU correspondiente al ejercicio 2011, por la cantidad de \$4,250.00 que corresponde al 10% de la renta gravable.

**MAYO**

INGRESOS :	
a) Sueldo	6,200.00
(+) b) PTU	4,250.00
(=) <b>TOTAL DE INGRESOS</b>	<b>10,450.00</b>
Ingresos exentos :	
(-) b) PTU	886.20
(=) <b>INGRESOS GRAVADOS BASE PARA ISR</b>	<b>9,563.80</b>
(-) Límite Inferior	8,601.51
(=) Excedente	962.29
(*) Tasa	0.1792
(=) Impuesto Marginal	172.44
(+) Cuota Fija	786.55
(=) <b>ISR después de Tarifa</b>	<b>958.99</b>
(-) Subsidio para el Empleo	-
(=) <b>ISR a retener o,</b>	<b>958.99</b>
(=) Subsidio para el Empleo a Entregar	-

**CÁLCULOS:****a) Sueldo**

Sueldo mensual (31 días X \$ 200.00)	6,200.00
<b>Total sueldo de mayo</b>	<b>6,200.00</b>

*Art. 82 LFT*

**b) PTU**

PTU recibido	4,250.00
<hr/>	<hr/>
Tope Máximo de exención (15 SMG)	886.20
<hr/>	<hr/>
Total PTU exento	886.20

*Art. 117 LFT; Art. 109 Fracc. XI LISR*

6.- En el mes de junio disfruta de sus vacaciones pagadas correspondientes al periodo 16/01/2011 al 15/01/2012, la cuales toma a partir del día 11. La prima vacacional decide pagársela en meses posteriores del mismo año.

**JUNIO**

<b>INGRESOS :</b>	
a) Sueldo	2,500.00
(+) b) Vacaciones	4,500.00
<hr/>	<hr/>
(=) TOTAL DE INGRESOS	7,000.00
<b>Ingresos exentos :</b>	
<hr/>	<hr/>
(=) INGRESOS GRAVADOS BASE PARA ISR	7,000.00
(-) Límite Inferior	4,210.42
<hr/>	<hr/>
(=) Excedente	2,789.58
(*) Tasa	0.1088
<hr/>	<hr/>
(=) Impuesto Marginal	303.51
(+) Cuota Fija	247.23
<hr/>	<hr/>
(=) ISR después de Tarifa	550.74
(-) Subsidio para el Empleo	253.54
<hr/>	<hr/>
(=) ISR a retener o,	297.20
(=) Subsidio para el Empleo a Entregar	-

**CÁLCULOS:****a) Sueldo**

Sueldo mensual (10 días X \$200.00 salario)	2,500.00
<hr/>	<hr/>
Total sueldo de junio	2,500.00

*Art. 82 LFT*

**b) Vacaciones**

salario ordinario	250.00
Días de vacaciones	18
<hr/>	<hr/>
Total vacaciones pagadas	4,500.00

*Art. 76 LFT*



**De las vacaciones:**

Periodo	Años laborados	Días por año	Núm. días de vacaciones correspondiente por año
16/01/1996 - 15/01/1997	1	365	6
16/01/1997 - 15/01/1998	2	365	8
16/01/1998 - 15/01/1999	3	365	10
16/01/1999 - 15/01/2000	4	365	12
16/01/2000 - 15/01/2001	5	365	14
16/01/2001 - 15/01/2002	6	365	14
16/01/2002 - 15/01/2003	7	365	14
16/01/2003 - 15/01/2004	8	365	14
16/01/2004 - 15/01/2005	9	365	14
16/01/2005 - 15/01/2006	10	365	16
16/01/2006 - 15/01/2007	11	365	16
16/01/2007 - 15/01/2008	12	365	16
16/01/2008 - 15/01/2009	13	365	16
16/01/2009 - 15/01/2010	14	365	16
16/01/2010 - 15/01/2011	15	365	18
16/01/2011 - 15/01/2012	16	365	18

En resumen queda: (18 días de vacaciones X \$ 250.00 = \$ 4,500.00)

7.- En el mes de julio trabaja horas extras de la siguiente manera: en la 2da semana trabaja 12 horas, en la 3ra semana trabaja 10 horas, en la 4ta semana trabaja 7 horas.

**JULIO**

INGRESOS :	
a) Sueldo	7,750.00
(+) b) Horas extras	1,937.50
(=) TOTAL DE INGRESOS	9,687.50
Ingresos exentos :	
(-) Horas extras exentas	562.50
(=) INGRESOS GRAVADOS BASE PARA ISR	9,125.00
(-) Límite Inferior	8,601.51
(=) Excedente	523.49
(*) Tasa	0.1792
(=) Impuesto Marginal	93.81
(+) Cuota Fija	786.55
(=) ISR después de Tarifa	880.36

(-) Subsidio para el Empleo	-
(=) ISR a retener o,	880.36
(=) Subsidio para el Empleo a Entregar	-

**CÁLCULOS:**

**a) Sueldo**

Sueldo mensual ( 31 días X \$ 250.00 salario)	7,750.00
Total sueldo de julio	7,750.00

*Art. 82 LFT*

**b) Horas extras**

Hora ordinario (\$ 250.00/8 horas = \$ 31.25)

Hrs ordinario	Hrs extras a la semana	Hrs dobles/triples	Total hrs extras percibido	Exentos 50%	Limite exención	Hrs extras exentas
<u>2da semana 12 horas:</u>						
31.25	9	2	562.5	281.25	295.40	281.25
31.25	3	3	281.25	-	-	-
<u>3ra semana 10 horas:</u>						
31.25	9	2	562.5	281.25	295.40	281.25
31.25	1	3	93.75	-	-	-
<u>4ta semana 7 horas:</u>						
31.25	7	2	437.5	218.75	295.40	218.75
<b>Totales</b>			<b>1,937.50</b>			<b>562.50</b>

*Art. 66, 67, y 68 LFT; Art. 109 Fracc. I LISR*

8.- En el mes de agosto se le otorga un permiso sin goce de sueldo del día 01 al 08 y además se le paga la prima vacacional de las vacaciones disfrutadas en junio.

**AGOSTO**

INGRESOS :	
a) Sueldo	5,750.00
b) Prima vacacional	1,125.00
(=) TOTAL DE INGRESOS	6,875.00
Ingresos exentos :	
(-) b) Prima vacacional	886.20
(=) INGRESOS GRAVADOS BASE PARA ISR	5,988.80
(-) Límite Inferior	4,210.42

(=) Excedente	1,778.38
(*) Tasa	0.1088
(=) Impuesto Marginal	193.49
(+) Cuota Fija	247.23
(=) ISR después de Tarifa	440.72
(-) Subsidio para el Empleo	294.63
(=) ISR a retener o,	146.09
(=) Subsidio para el Empleo a Entregar	-

### CÁLCULOS:

#### a) Sueldo

Sueldo mensual (23 días X \$ 250.00 salario)	5,750.00
Total sueldo de agosto	5,750.00

*Art. 82 LFT*

#### b) Prima vacacional

Vacaciones pagadas	4,500.00
(*) Porcentaje prima vacacional	25%
(=) Total prima vacacional	1,125.00
Tope Máximo de exención (15 SMG)	886.20
Prima vacacional exenta	886.20

*Art. 80 LFT; Art.109Fracc. XI LISR*

9.- En el mes de septiembre labora normal.

### SEPTIEMBRE

INGRESOS :	
a) Sueldo	7,500.00
(=) TOTAL DE INGRESOS	7,500.00
Ingresos exentos :	
(=) INGRESOS GRAVADOS BASE PARA ISR	7,500.00
(-) Límite Inferior	4,210.42
(=) Excedente	3,289.58
(*) Tasa	0.1088
(=) Impuesto Marginal	357.91
(+) Cuota Fija	247.23
(=) ISR después de Tarifa	605.14
(-) Subsidio para el Empleo	294.63
(=) ISR a retener o,	310.51

(=) Subsidio para el Empleo a Entregar -

**CÁLCULOS:**

**a) Sueldo**

Sueldo mensual (30 días X \$ 250.00 salario)	7,500.00
<u>Total sueldo de septiembre</u>	<u>7,500.00</u>

*Art. 82 LFT*

10. En el mes de octubre trabaja el primer domingo disfrutando del siguiente lunes en sustitución como día de descanso.

**OCTUBRE**

INGRESOS :	
a) Sueldo	7,750.00
(+) b) Prima dominical	62.50
(=) <u>TOTAL DE INGRESOS</u>	<u>7,812.50</u>
Ingresos exentos :	
(-) b) Prima dominical	59.08
(=) <u>INGRESOS GRAVADOS BASE PARA ISR</u>	<u>7,753.42</u>
(-) Límite Inferior	7,399.43
(=) Excedente	353.99
(*) Tasa	0.1600
(=) Impuesto Marginal	56.64
(+) Cuota Fija	594.24
(=) <u>ISR después de Tarifa</u>	<u>650.88</u>
(-) Subsidio para el Empleo	-
(=) <u>ISR a retener o,</u>	<u>650.88</u>
(=) Subsidio para el Empleo a Entregar	-

**CÁLCULOS:**

**a) Sueldo**

Sueldo mensual (31 días X \$ 250.00 salario)	7,750.00
<u>Total sueldo de octubre</u>	<u>7,750.00</u>

*Art. 82 LFT*

**b) Prima dominical**

Vacaciones pagadas	250.00
(*) Porcentaje prima vacacional	25%
(=) <u>Total prima vacacional</u>	<u>62.50</u>

Tope Máximo de exención (1 SMG)	59.08
Prima vacacional exenta	59.08

*Art. 71 LFT; Art.109Fracc. XI LISR*

11.- El día lunes 01 de noviembre es despedido de la empresa, por lo cual el Sr. Ezequiel presenta una denuncia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El día 25 de Noviembre la Junta de Conciliación y Arbitraje, resuelve a favor del Sr. Ezequiel, argumentando que el despido por parte de la Empresa MOLINOS DE MORELIA S.A. DE C.V., fue de manera injustificada por lo cual, la misma debe de contratarlo nuevamente, sin embargo el Sr. Ezequiel, decide no regresar a la empresa y opta porque ésta le pague la indemnización correspondiente.

#### **NOVIEMBRE**

<b>INGRESOS:</b>	
a) Sueldos	250.00
(+) b) Vacaciones Proporcional	3,575.34
(+) c) Prima Vacacional Proporcional	893.83
(+) d) Aguinaldo Proporcional	3,133.56
(=) TOTAL DE INGRESOS	7,852.73
Ingresos exentos :	
(-) c) Prima Vacacional	886.20
(-) d) Aguinaldo	1,772.40
(=) INGRESOS GRAVADOS BASE PARA ISR	5,194.13
(-) Límite Inferior	4,210.42
(=) Excedente	983.71
(*) Tasa	0.1088
(=) Impuesto Marginal	107.03
(+) Cuota Fija	247.23
(=) ISR después de tarifa	354.26
(-) Subsidio para el Empleo	324.87
(=) ISR a retener o,	29.39
(=) Subsidio para el Empleo a entregar	-

#### **CALCULOS:**

<b>a) Sueldo</b>	
Sueldo mensual (1 día X \$ 250.00 salario)	250.00
Total sueldo de noviembre	250.00

*Art. 82 LFT*

**b) Vacaciones proporcional**

Salario diario ordinario	250.00
(*) Días de vacaciones proporcional	14.30
(=) Total vacaciones proporcional	3,575.34

Art. 79 LFT

**De las vacaciones proporcional:**

Periodo	Años laborados	Días del año incompleto	Núm. días de vacaciones correspondiente por año
16/01/2012 - 01/11/2012	17	290	18

En resumen queda: (18 días/365 días = .049315068 días X 290 días = 14.30)

**c) Prima vacacional proporcional**

Vacaciones pagadas	3,575.34
(*) Porcentaje prima vacacional	25%
(=) Total prima vacacional	893.84
Tope Máximo de exención (15 SMG)	886.20
Prima vacacional exenta	886.20

Art. 79 LFT; Art.109Fracc. XI LISR

**d) Aguinaldo Proporcional**

Salario diario ordinario	250.00
(*) Días de aguinaldo proporcional	12.53
(=) Total aguinaldo	3,133.56
Tope Máximo de exención (30 SMG)	1,772.40
Aguinaldo exento	1,772.40

Art. 87 LFT; Art.109Fracc. XI LISR

**Del aguinaldo proporcional:**

Periodo	Días del periodo	Núm. De días correspondiente al aguinaldo
01/01/2012 - 01/11/2012	305	15

En resumen queda: (15 días/365 = .04109589 X 305 días = 12.53 días)

Cálculo de retención de ISR provisional de pagos por separación:

## RETENCIÓN DE ISR (PAGOS POR SEPARACIÓN)

INGRESOS:	
a) Prima de antigüedad	45,000.00
(+) b) Indemnizaciones	75,000.00
(+) c) Tres meses de Salario	22,812.50
(+) d) Salarios vencidos	6,000.00
(=) TOTAL INGRESOS POR SEPARACIÓN	148,812.50
Ingresos exentos :	
(-) a) Prima de antigüedad exenta	45,000.00
(-) b) Indemnizaciones	75,000.00
(=) TOTAL INGRESOS GRAVADOS	28,812.50
(*) Tasa	8.40%
(=) Retención de ISR provisional	2,420.25

### Determinación de la Tasa:

ISR del último sueldo mensual	650.88
(/) Ultimo sueldo mensual ordinario	7,750.00
(=) Resultado	0.0840
(*) Cien	100.00
Tasa	8.40

*Art. 113 párrafo 6 LISR*

### CALCULOS:

#### a) Prima de antigüedad

Años laborados	15
(*) Días correspondiente por año	12
(=) Total de días	180
(*) Salario diario ordinario	250.00
(=) Total prima de antigüedad	45,000.00
Tope Máximo de exención (90 veces X 59.08 SMG X 15 años)	79,758.00
Prima de antigüedad exento	45,000.00

*Art. 162 LFT; Art.109Fracc. X LISR*

### De la prima de antigüedad

Periodo	Días por año	Años laborados
16/01/1996 - 15/01/1997	365	1
16/01/1997 - 15/01/1998	365	2
16/01/1998 - 15/01/1999	365	3
16/01/2000 - 15/01/2001	365	4
16/01/2001 - 15/01/2002	365	5

16/01/2002 - 15/01/2003	365	6
16/01/2003 - 15/01/2004	365	7
16/01/2004 - 15/01/2005	365	8
16/01/2005 - 15/01/2006	365	9
16/01/2006 - 15/01/2007	365	10
16/01/2007 - 15/01/2008	365	11
16/01/2008 - 15/01/2009	365	12
16/01/2009 - 15/01/2010	365	13
16/01/2010 - 15/01/2011	365	14
16/01/2011 - 15/01/2012	365	15
16/01/2012 - 01/11/2012	305	

**c) Indemnizaciones**

Años laborados	15
(*) Días correspondiente por año	20
(=) Total de días	300
(*) Salario diario ordinario	250.00
(=) Total Indemnización	75,000.00
Tope Máximo de exención (90 veces X 59.08 SMG X 15 años)	79,758.00
Indemnización exento	75,000.00

*Art. 50 Fracc. I LFT; Art.109Fracc. X LISR*

**c) Tres meses de salario**

Días del año	365
(/) Núm. de meses del año	12
(=) Mes promedio	30.42
(*) Núm. De meses a que tiene derecho	3
(=) Total días	91.25
(*) Salario diario ordinario	250.00
(=) Total pago de 3 meses de salario	22,812.50

*Art. 50 Fracc. III LFT*

**d) Salarios vencidos**

Días del periodo (01/11/12 al 25/11/12)	24
(*) Salario diario ordinario	250.00
(=) Total salarios vencidos	6,000.00

*Art. 50 Fracc. III LFT*



## DECLARACIÓN ANUAL PRESENTADA POR EL PATRÓN

### RESUMEN PARA LA DECLARACION ANUAL 2012:

MES	SUELDOS	PRESTACIONES Y OTROS INGRESOS ADICIONALES DEL EJERCICIO	EXENTOS	ISR DESPUÉS DE TARIFA	SPE APLICADOS	PAGOS PROVISIO-NALES	SPE ENTREGA-DO
ENERO	6,200.00	900.00	395.40	550.74	253.54	297.20	-
FEBRERO	5,600.00	3,000.00	-	786.33	-	786.33	-
MARZO	6,200.00	400.00	200.00	485.46	253.54	231.92	-
ABRIL	6,000.00	24,000.00	24,000.00	441.94	294.63	147.31	-
MAYO	6,200.00	4,250.00	886.20	958.99	-	958.99	-
JUNIO	2,500.00	4,500.00	-	550.74	253.54	297.20	-
JULIO	7,750.00	1,937.50	562.50	880.36	-	880.36	-
AGOSTO	5,750.00	1,125.00	886.20	440.72	294.63	146.09	-
SEPTIEMBRE	7,500.00	-	-	605.14	294.63	310.51	-
OCTUBRE	7,750.00	62.50	59.08	650.88	-	650.88	-
NOVIEMBRE	250.00	7,602.73	2,658.60	354.26	324.87	29.39	-
<b>TOTAL</b>	<b>61,700.00</b>	<b>47,777.73</b>	<b>29,647.98</b>	<b>6,705.54</b>	<b>1,969.38</b>	<b>4,736.16</b>	<b>-</b>

### DECLARACIÓN ANUAL 2012

Ingresos por sueldos del ejercicio	61,700.00
(+) Prestaciones y otros ingresos adicionales del ejercicio	47,777.73
(=) Total de ingresos del ejercicio	109,477.73
(-) Exenciones del ejercicio	29,647.98
(=) Ingresos gravados	79,829.75
(+) Último sueldo mensual acumulable (Art.112fracc. I)	7,750.00
(=) Total ingresos gravados (Art. 177 LISR)	87,579.75
(-) Límite Inferior	50,524.93
(=) Excedente	37,054.82
(*) Tasa	0.1088
(=) Impuesto Marginal	4,031.56
(+) Cuota Fija	2,966.76
(=) ISR después de Tarifa	6,998.32
(-) Subsidio para el Empleo aplicados	1,969.38
(=) ISR a cargo (1)	5,028.94
(+) ISR a cargo (2)	1,653.84
(=) ISR a cargo anual	6,682.78

(-) Pagos provisionales enterados en el ejercicio	4,736.16
Pago provisional enterado (pagos por separación Art. 113	
(-) LISR)	2,420.25
(=) ISR a cargo o a Favor	- 473.63

### DECLARACIÓN ANUAL (PAGOS POR SEPARACIÓN)

<b>INGRESOS:</b>	
a) Prima de antigüedad	45,000.00
(+) b) Indemnización	75,000.00
(+) c) Tres meses de Salario	22,812.50
(+) d) Salarios vencidos	6,000.00
(=) TOTAL INGRESOS POR SEPARACIÓN	148,812.50
Ingresos exentos :	
(-) a) Prima de antigüedad exenta	45,000.00
(-) d) Indemnización	75,000.00
(=) INGRESOS GRAVADOS	28,812.50
(-) Último sueldo mensual deducible (Art. 112 Fracc. II LISR)	7,750.00
(=) TOTAL INGRESOS GRAVADOS	21,062.50
(*) Tasa	5.74%
(=) ISR a cargo (2)	1,653.84

*Art. 112 Fracc. II y III LISR; Art. 109 Fracc. X LISR*

#### **Determinación de la tasa:**

ISR a cargo (1)	5,028.94
(/) Total ingresos gravados (Art. 177 LISR)	87,579.75
(=) Tasa	0.0574
(*) Por cien	100.00
(=) Tasa expresada en por ciento	5.74

*Art. 112 Fracc. III LISR*

## **CONCLUSIONES**

A lo largo de esta interesante tema “Tratamiento Fiscal Sobre Sueldos y Salarios para el Impuesto Sobre la Renta” me permito concluir recalcando que en nuestra Constitución establece el derecho al trabajo pero al mismo tiempo nos cobra un impuesto (ISR) por llevarlo a cabo y lo peor de todo es el grado de complejidad que implica su cálculo, por lo cual se requiere un estudio más amplio para abarca de manera general los distintos conceptos por sueldos.

Por tal motivo debemos exhortar a los legisladores para que nuestras leyes sean menos complejas, para encaminar y establecer el rumbo asía el desarrollo de nuestro país, porque considero que las leyes en nuestro día, consumen nuestro mayor tiempo en comprender el contenido de un artículo y hace que los planes de proyecto trabajo se consideren en segundo término.

Esperando que durante el desarrollo del tema los interesados les hayan servido de gran utilidad para comprender el cálculo de los pagos provisionales, la declaración anual con pagos por separación y le sirva como guía de poyo para hacer trabajos en lo referente a Sueldos y Salarios

## **BIBLIOGRAFÍA**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo, 2012

Ley del Impuesto Sobre la Renta, 2012