



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLAN**

"ESTUDIO FISCAL INTEGRAL"  
"TRATAMIENTO FISCAL DE SUELDOS Y SALARIOS"

**TRABAJO DE SEMINARIO**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN CONTADURIA**  
**P R E S E N T A :**  
**JUAN MANUEL OSORNIO VALIENTE**

ASESOR: L.C. MARIO LOPEZ

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

2002

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN**  
**UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR**  
**DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

U. N. A. M.  
FACULTAD DE ESTUDIOS  
SUPERIORES CUAUTITLAN



DEPARTAMENTO DE  
EXAMENES PROFESIONALES

**DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO**  
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN  
P R E S E N T E

ATN. Q. Ma. del Carmen García Mijares  
Jefe del Departamento de Exámenes  
Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 51 del Reglamento de Exámenes Profesionales de la FES-Cuautitlán, nos permitimos comunicar a usted que revisamos el Trabajo de Seminario  
Estudio Fiscal Integral

Tratamiento Fiscal de Sueldos y Salarios

que presenta el pasante: Juan Manuel Osornio Valiente

con número de cuenta: 9140063-3 para obtener el título de

Licenciado en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXÁMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VISTO BUENO

**A T E N T A M E N T E**  
**"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"**

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 24 de Octubre de 2002

**MODULO**

**PROFESOR**

**FIRMA**

<u>I</u>	<u>L.C. Pedro Orbe Solís</u>	<u>[Firma]</u>
<u>II</u>	<u>L.C. Mario Lopez</u>	<u>[Firma]</u>
<u>IV</u>	<u>L.C. y M.A. Benito Rivera</u>	<u>[Firma]</u>

## **“ AGRADECIMIENTOS “**

### **A DIOS :**

Por que con el correr de los años he aprendido que debemos estar felices, porque Dios es la fuerza que todo lo motiva, es esa mano que sostener y una gran persona para querer, que no importa que tan dura sea la vida, el siempre estará ahí, por que la distancia mas lejana de él es una oración.

Todos necesitamos un amigo con el que podamos ser uno mismo, y quien mejor que él ,que hace que esas pequeñas cosas que pasan diariamente, son las que hacen la vida espectacular.

### **A MIS PADRES :**

Por ser pilares de fortaleza y dedicación para mi formación como hombre, por vivir a mi lado los mejores momentos de mi vida y brindarme lo mejor de ustedes, gracias por todo el amor, comprensión, apoyo y dedicación, por demostrarme que no hay obstáculo mas grande, que la fuerza de querer ser algo en la vida , y por hacerme ver que una situación difícil, es el momento mas propicio para triunfar.

Manuel Osornio Rojo.  
Hilda Valiente Rodríguez.

## **A MI HERMANO :**

Por el cariño, comprensión y ese apoyo incondicional que me brindaste para la culminación de este trabajo.

Israel Osornio Valiente.

## **A MI ABUELITA :**

Por ese gran amor, apoyo y comprensión, por enseñarme que no hay mejor momento para vivir la vida de verdad que ahora.

Aurelia Rodríguez Hernández

## **TODO MI FAMILIA :**

A mis abuelitos ya fallecidos, tíos, primos y sobrinos, por que tesoro mas importante en la vida no hay , gracias por todo ese amor.

## **A MI NOVIA:**

Por todo el amor, respeto, comprensión y dedicación que has tenido para conmigo, por que eres parte importante de mi vida, de mis alegrías y mis tristezas, no importa como sean, si te necesito, esta ahí, gracias por ser una gran mujer, te amo.

Gracias a la familia Solís por el cariño y apoyo brindado.

Erika Solís Lazcano

## **A MIS AMIGOS :**

Con quienes compartí grandes momentos y quienes me enseñaron que las circunstancias son buenas o malas según la voluntad y la fortaleza de tu corazón.

## **A MI ASESOR :**

Al L.C. Mario López porque gracias a sus disponibilidad y consejos hicieron posible la culminación de este trabajo.

## **A LA UNAM ( FES-C ) :**

Por darme la oportunidad de pertenecer a la máxima casa de estudios, que me formó profesionalmente, la cual siempre será digna de toda mi admiración y respeto.

## **A MIS PROFESORES :**

Por que gracias a ustedes, a su empeño y dedicación, es posible la culminación de esta etapa de mis estudios, y el comienzo de una vida mejor.

# INDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
-------------------	---

## CAPÍTULO 1

### DISPOSICIONES GENERALES

1.1 ANTECEDENTES.....	7
1.2 CONSTITUCIONALIDAD DEL PAGO DE CONTRIBUCIONES.....	10
1.3 FUNDAMENTO DEL PAGO DE ISR PERSONAS FÍSICAS.....	13
1.4 ASPECTOS GENERALES DE LA RELACIÓN LABORAL.....	17
1.5 SALARIO.....	19
1.5.1 CLASIFICACIÓN DE LOS SALARIOS.....	20
1.5.2 SALARIO DIARIO INTEGRADO.....	22
1.6 CONTRATO.....	27

## CAPÍTULO 2

### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2.1 ANTECEDENTES ( MÉXICO ).....	36
2.2 CONDICIONES DE TRABAJO.....	38
2.2.1 CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES.....	39
2.2.2 CAPITULO II JORNADA DE TRABAJO.....	40
2.2.3 CAPITULO III DIAS DE DESCANSO.....	44
2.2.4 CAPITULO IV VACACIONES.....	47
2.2.5 CAPITULO V SALARIO.....	49
2.2.6 CAPITULO VI SALARIO MINIMO.....	54
2.2.7 NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.....	61
2.2.8 PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.....	71

## CAPÍTULO 3

### ISR ASALARIADOS Y ASIMILADOS A SALARIOS

3.1 FUNDAMENTO DEL PAGO DE ISR.....	84
3.2 PRINCIPALES CAMBIOS DE ISR PARA 2002 RESPECTO DE LOS INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.....	85
3.3 SUJETO, OBJETO, BASE Y TARIFA.....	92
3.3.1 SUJETO.....	92
3.3.2 OBJETO.....	92
3.3.2.1 INGRESOS QUE GRAVAN.....	92
3.3.2.2 INGRESOS EXENTOS.....	96
3.3.3 BASE Y TARIFA.....	125
3.4 CALCULO IMPUESTO SOBRE LA RENTA.....	126
3.4.1 DETERMINACION DE PAGOS PROVISIONALES.....	126
3.4.2 SUBSIDIO.....	129
3.4.2.1 SUBSIDIO ACREDITABLE Y NO ACREDITABLE.....	131
3.4.3 CREDITO AL SALARIO.....	133
3.4.4 NO SUJETOS AL SUBSIDIO ACREDITABLE Y CAS.....	138
3.5 OPCION PERCEPCIONES ANUALES (PTU, GRATIFICACIÓN , P.V. ).....	139
3.5.1 PAGO PROVISIONAL EN PAGOS DE FINIQUITOS.....	141
3.5.2 PAGO PROVISIONAL EN PAGOS A DESTAJO.....	141
3.6 PAGOS PROVISIONALES EN PERCEPCIONES DE JUBILACIÓN.....	142
3.7 PAGOS PROVISIONALES EN PAGO UNICO DE JUBILACIÓN.....	142
3.8 PAGO PROVISIONAL EN TERMINO DE LA RELACION LABORAL.....	143
3.9 CALCULO ANUAL.....	144
3.10 DEDUCCIONES PERSONALES.....	145
3.11 SUBSIDIO ANUAL.....	147
3.12 CREDITO AL SALARIO ANUAL.....	148
3.13 NO HAY CALCULO DE IMPUESTO ANUAL POR PARTE DE LA EMPRESA CUANDO.....	151
3.14 CALCULO ANUAL EN LIQUIDACIONES.....	153



<b>3.15 OBLIGACIONES DE LOS CONTRIBUYENTES</b>	
Art.117 LISR.....	155
<b>3.16 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES</b>	
Art.118 LISR.....	156

## **CAPÍTULO 4**

<b>4.1 PAGO PROVISIONAL MENSUAL.....</b>	<b>160</b>
<b>4.2 PAGO PROVISIONAL CON PAGOS ANUALES.....</b>	<b>161</b>
<b>4.3 PAGO PROVISIONAL EN PAGOS DE FINIQUITOS.....</b>	<b>164</b>
<b>4.4 PAGO PROVISIONAL EN PAGOS A DESTAJO.....</b>	<b>164</b>
<b>4.5 PAGOS PROVISIONALES EN PERCEPCIONES DE JUBILACIÓN.....</b>	<b>164</b>
<b>4.6 PAGOS PROVISIONALES EN PAGO ÚNICO DE JUBILACIÓN.....</b>	<b>164</b>
<b>4.7 PAGO PROVISIONAL EN TERMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.....</b>	<b>166</b>
<b>4.8 CALCULO ANUAL ISR 2001.....</b>	<b>168</b>
<b>4.9 CALCULO ANUAL EN LIQUIDACIONES.....</b>	<b>174</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>178</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>179</b>

## INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es explicar de manera practica y muy sencilla la manera de calcular los pagos de ISR para los asalariados así como los asimilables a salarios, actualmente el pago de impuestos se ha convertido en algo incomprensible para la mayoría de los contribuyentes, esto si bien ha sido por muchas causas, pero tal vez la causa principal sea que cada año se hacen modificaciones a las leyes tributarias, pero esto como una reacción de SHCP a la actitud de los contribuyentes que siempre buscan pagar menos impuesto, y muy pocas veces buscando una solución para el problema.

Aunado a esto, debemos considerar otros puntos muy importantes, el hecho de que todas las leyes fiscales están relacionadas unas con otras, el constante flujo de información que viene desde artículos transitorios que contienen las mismas leyes, y que son de vigencia anual o temporal y que pueden contravenir a los artículos de vigencia indefinida, así como los diferentes criterios de la resolución miscelánea y otras disposiciones de carácter fiscal, cabe resaltar que las reglas, disposiciones y criterios de hacienda, no son leyes y en ningún momento pueden ir en contra de estas, su función específicamente es la de aclarar y concretar, normando un criterio general de su aplicación por parte de las autoridades fiscales, pero siempre cuando solo deriven derechos y no obligaciones.

Otro punto es la obsolescencia o ambigüedad de las leyes para la época actual, un ejemplo muy claro seria la LFT, que en casos resulta hasta bastante complejo el darle un sentido practico a los conceptos que esta maneja.

Un ejemplo sería las despesas pagadas en efectivo o en vales, para la LFT debe integrarse para Salario diario integrado para cálculo de las indemnizaciones ya que para estos efectos el salario se integra con prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, y para el Seguro Social, forma parte del salario base de cotización, solo si rebasa el 40% de un salario mínimo general, o bien que para el pago de 2 % si se cobra una cantidad cualquiera no formara parte del impuesto.

Casos como este se dan en todas las leyes, sin embargo tenemos que aceptar que esas leyes son las que tenemos y tenemos que usarlas, y para ello lo mejor es conocerlas y analizarlas en forma conjunta y detenidamente.

Este trabajo cuenta con 4 capítulos, tres capítulos de teoría, el primero contiene las disposiciones generales para el tema, el segundo contempla los conceptos de la Ley Federal del Trabajo, y por último el estudio práctico del ISR para los asalariados y sus asimilables, ya por último le dedico un capítulo de casos prácticos, cada capítulo se conforma de diferentes temas y sub temas, estos están separados en un orden para facilitar el correcto estudio, además tiene las referencias adecuadas en cada párrafo para su mejor entendimiento, así mismo quiero recalcar que además de las leyes correspondientes se incluyeron jurisprudencias y los análisis de las mismas así como resoluciones misceláneas para cada capítulo.

---

# Capítulo 1

## Disposiciones Generales

**CAPÍTULO 1****DISPOSICIONES GENERALES****1.1 ANTECEDENTES**

En los tiempos mas remotos de la humanidad, cuando los primeros hombres empezaron a vivir juntos, apareció la división del trabajo. Según sus habilidades, unos fabricaban lanzas y flechas, otros las usaban para cazar, y el cazador las permutaba por lo que le hacia falta. La necesidad de intercambiar productos es, pues, antiquísima, cada uno ofrecía lo que le sobraba para adquirir aquello de que carecía y eso bastaba para satisfacer todas las necesidades. Pero poco a poco la vida se hizo mas complicada, había mas cosas para permutar y todo se complico , y entonces apareció el dinero creando un sistema económico totalmente distinto.

En otros tiempos, la gran mayoría de la población trabajadora se dedicaba a la agricultura y caza u otras ocupaciones rurales y utilizaban métodos tradicionales para construir viviendas, muebles y tejer telas, la mayoría de la gente era pues autosuficiente en gran parte de sus necesidades. Los primeros rastros del origen del lo hoy se entiende por salario, se dio en algunas comunidades, donde gran parte del trabajo era hecha por esclavos que no recibían un salario, pero a quienes sus dueños suministraban la comida y demás cosas necesarias para su subsistencia . Aun así, algunos propietarios de esclavos trataban bien a los suyos con la esperanza de que trabajasen mejor; otros eran crueles y trataban de obligar a sus esclavos a trabajar duramente atemorizados y castigándolos .

Con el transcurso del tiempo la demanda de esclavos fue creciendo, esto trajo como consecuencia que se tomaran medidas necesarias para darles un trato justo. Con el paso de los años la esclavitud fue desapareciendo para dar lugar al feudalismo, muchos trabajadores que no eran esclavos, eran siervos, los cuales no eran propiedad del trabajador feudal pero tenían que trabajar para sobrevivir, el señor feudal les pagaba con un pedazo de parcela y estaban ligados a la tierra y trabajaban a cambio de una participación de la cosecha por su trabajo para así poder mantener y alimentar a la familia.

Pero todo esto vino a cambiar con la revolución industrial de el siglo XVIII, los trabajadores abandonaron las zonas rurales en numero cada vez mayor para buscar empleo en las fabricas, atraídos por los mas altos salarios y la mayor libertad que estas les ofrecían. En las aldeas y granjas estaban acostumbrados a recibir gran parte de su salario en especie, de manera que los empleadores de las nuevas industrias les era fácil pagar un parte del salario en patatas, harina y otros artículos, y el resto en dinero. Otra posibilidad era la entrega de vales o cupones con los cuales obtenían determinadas cantidades de esos artículos en almacenes o tiendas administradas por el empleador, pero de todo esto también repercutía en el animo de los trabajadores ya que nada puede decirse contra el suministro de artículos de consumo por el empleador en su tienda a los trabajadores si el precio a que vienen a salirles es equitativo y si no están obligados a comprarlos .

Como ven el progreso trajo muchas ventajas y desventajas desconocidas hasta entonces, lo que dio lugar a que en muchos países se hayan promulgado leyes para proteger al trabajador contra los abusos y para reglamentar esta relación .( Laboral )

Actualmente, en los países desarrollados y en las industrias urbanas de los países en desarrollo la totalidad o la mayor parte de los salarios se paga en efectivo y otros en especie, y los trabajadores pueden comprar su comida y otros artículos de primera necesidad a los precios corrientes en el lugar de su conveniencia.

## México

En México después de la llegada de los españoles a América y de el proceso de colonización y de acuerdo con la situación política en la que el rey de España era la autoridad suprema indiscutida, y por los problemas que implicaba el gobernar un nuevo continente se crearon poderes gubernamentales que descansaban en determinados títulos de justificación los cuales daban poder, a quienes gobernaban en su nombre, para resolver y atender los problemas de las América- o Indias como se les llamaba , los reyes de este modo contaron con varios organismos gubernamentales.

Al principio actuaron, la Junta de Burgos y la Aduana de Cádiz ; pero después a medida que los problemas fueron mayores se crearon otros organismos que fueron de mas larga vida y con amplitud de funciones: el Consejo de Indias , para todo lo relativo a los asuntos administrativos y de gobierno, leyes y tribunales y materias relacionadas con esto; y la Casa de contratación de Sevilla que tenia que ver con lo relativo al comercio entre España y sus posesiones ,Mas con el tiempo se dieron cambios radicales internos en el país, que dieron lugar a nuevas formas de pensar y de actuar; un ejemplo de esto fue la Constitución de 1917 documento en el cual se contenía un plan de gobierno inspirado en el pensamiento liberal y anticlerical tomando como premisa el respetar inviolablemente las **garantías individuales** , una de ellas sin duda el Art.123 que en pocas palabras seria un catalogo de los derechos mínimos de la clase obrera susceptibles de ser ampliados por una legislación ( LFT ) en una nueva etapa en el México moderno .

## 1.2 CONSTITUCIONALIDAD DEL PAGO DE CONTRIBUCIONES

Antes de entrar al estudio de los sueldos y salarios, quiero asentar el fundamento legal para que el estado imponga contribuciones, y para esto debemos recordar que la norma fundamental es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y es ahí donde encontramos el fundamento legal, en el Título 1, Capítulo II denominado " De los Mexicanos " artículo 31 fracción IV que establece :

*" Son obligaciones de los mexicanos :*

*IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del Distrito Federal o del Estado o Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes ."*

Ahora analizando el contenido de este artículo se pueden observar varios principios constitucionales :

Repesemos varias frases del citado artículo :

*" IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del Distrito Federal o del Estado o Municipio en que residan,..."* es decir que el Estado no puede destinar un tributo a un gasto que no sea público, y solo tiene que satisfacer las funciones y los servicios públicos que deba prestar el estado, asimismo el contribuyente tendrá la obligación de cumplir con ciertas contribuciones según el lugar en donde resida ya que no olvidemos que las hay federales, estatales o municipales. **Principio de Vinculación al Gasto Público.**



*"de la manera proporcional y equitativa "* .El termino Proporcional en la materia significa que atiende a la capacidad contributiva entre los sujetos pertenecientes a una misma categoría de acuerdo a los criterios según las leyes vigentes, en donde se definirán tanto el sujeto, objeto, la base, la tasa o tarifa , por otro lado debe de entenderse por Equidad el tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales o sea mantener un estado de imparcialidad.  
**Principio de Proporcionalidad y Equidad.**

*" que dispongan las leyes... "* esto se conoce como el **Principio de Legalidad** que en palabras llanas significa que para que haya un tributo tiene que existir primero una Ley, y como ya sabemos el órgano responsable de elaborar las leyes es el Congreso de la Unión.

Ahora partiremos de que Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tiene carácter general y obligatorio, ya que dispone que todos los mexicanos que se encuentren en el marco de alguna ley, están obligados al pago de contribuciones para cumplir con el gasto publico de la federación, estado y municipio en donde resida, dando así origen a los **Principios de la Generalidad y Obligatoriedad** .

Ahora que hemos terminado el análisis de este articulo y que se ha demostrado que aquí se encuentra el fundamento legal de el sistema tributario mexicano ahora daremos un repaso a la jerarquía de las leyes.

Para poder revisar cualquier régimen fiscal es necesario también conocer la jerarquía de las leyes, a continuación presentaremos un cuadro donde se muestran los niveles de importancia para la aplicación de las mismas :

**Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos**



**Tratados internacionales**



**Leyes Fiscales**



**Reglamentos de las Leyes Fiscales**



**Resolución Miscelánea**



**Jurisprudencia  
( Suprema Corte de Justicia )**



**Derecho Común  
( Ley Federal del Trabajo )  
( Código Civil )  
( Código Penal )  
( LGSM )**



**Criterios Administrativos**

### 1.3 FUNDAMENTO DEL PAGO DE ISR PERSONAS FÍSICAS

Ahora que ya conocemos esta jerarquía de aplicación de las leyes veremos algunos artículos relacionados para este trabajo .

En la CPEUM en el Capítulo II denominado " De los Mexicanos " el artículo 31 fracción IV que establece que todos los mexicanos debemos de contribuir con el gasto publico , pero que pasa con los extranjeros , la misma CPEUM no establece obligación para estos, en este tipo de casos ,que es lo que sucede, primero es que la CPEUM no lo contempla, pero si lo hace el CFF en el Título I, Capítulo Único denominado " Disposiciones Generales " en el artículo 1 que establece :

*" las personas físicas y las morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas ; las disposiciones de este Código se aplicaran en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de que México sea parte .Solo mediante Ley podrá destinarse a una contribución a un gasto publico especifico. "*

Como vemos este artículo da un concepto mas amplio en comparación con el de CPEUM ,el caso, es que se complementan, aquí cabe resaltar tres conceptos muy importantes dentro de este artículo :\_las " *Contribuciones* " y *las personas físicas y morales* " , a continuación daremos un definición de los conceptos mencionados.

**Contribuciones :** Es el ingreso proporcional y equitativo que obtienen de los contribuyentes; la Federación, los Estados y los Municipios de conformidad con las leyes tributarias, las contribuciones a su vez se dividen en cuatro categorías :

- |                                     |                              |
|-------------------------------------|------------------------------|
| 1.- Impuestos (*)                   | 3.-Contribuciones de mejoras |
| 2.-Aportaciones de Seguridad Social | 4.-Derechos                  |

( \* ) Serán objeto de nuestro estudio

**Personas Morales** : Son un grupo de individuos que tiene personalidad jurídica propia independiente de la de sus integrantes, esto significa que tienen capital , obligaciones y derechos propios.

**Personas Físicas** : Son hombres y mujeres mayores de edad, que en forma individual contraen derechos y obligaciones fiscales, causados por los ingresos que obtienen o por las actividades a que se dedican.

Las personas físicas son la parte central de este trabajo y por eso a continuación veremos como se dividen estas :

**Personas Físicas**



- 1.-Salarios ( Dependientes de un patrón )
- 2.-Arrendadores de inmuebles.
- 3.-Personas Físicas de Actividades Empresariales y Profesionales( Sección I)
- 4.-Actividades Empresariales Sección II o intermedio ( Ingresos hasta 4,000,000.- )
- 5.-Sección III Régimen de pequeños Contribuyentes

Ya que hemos definido los conceptos de contribuciones , persona moral, persona física y su clasificación , nos dedicaremos a definir poco a poco el tema de personas físicas respecto de los sueldos y salarios, ahora veamos dos artículos también muy importantes , el primero referente al ISR que nos habla de los sujetos del impuesto : y el segundo de la CPEUM que establece los principios de una relación laboral .

Primero veamos la LISR en el Título I denominado "Disposiciones Generales" artículo I que establece :

*" Son sujetos del impuesto :*

*Las personas físicas y morales, están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:*

### ***Residentes en México***

*I.- Las residentes en México, respecto de todos sus ingresos cualesquiera que sea la fuente de riqueza de donde procedan .*

### ***Residentes en el Extranjero con Establecimiento Permanente***

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

### ***Residentes en el Extranjero por ingresos procedentes de México***

*III. Los residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuente de riqueza situada en territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento permanente en el país, o cuando teniéndolo, dichos ingresos no sean atribuibles a este. "*

Para este trabajo la fracción primera de los Residentes en México respecto de todos sus ingresos es la nos aplica, y finalmente dentro de las normas comprendidas en la LISR esta le dedica un título completo , el IV " De las Personas Físicas " .

El Título IV " De las Personas Físicas "es donde se encuentra los sujetos del impuesto Art. 106 que establece: "*Están obligadas al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo. También están obligadas al pago del impuesto, las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten servicios personales independientes, en el país, a través de un establecimiento permanente, por los ingresos atribuibles a éste.*", pero nos enfocaremos en el Capítulo I denominado " De los ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado ", que en su artículo 110 que establece :

*" 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 laboral , para los efectos de este impuesto se asimilan a estos ingresos los siguientes: "*

Además este artículo también nos habla de el momento de causación para los ingresos en crédito :

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

Ahora que hemos terminado de dar el sustento de el porque de las contribuciones, de lo concerniente a Sueldos y Salarios , veamos un término que se maneja dentro de este artículo el 110 ( LISR ), este es "**relación laboral** ", ahora veremos el origen de la misma, esta se encuentran referida en el artículo 123 de la CPEUM donde establece que: "*toda persona tiene derecho al trabajo digno* " .

## 1.4 ASPECTOS GENERALES DE LA RELACIÓN LABORAL

En la CPEUM en el Título Sexto denominado " Del trabajo y de la Previsión Social se encuentra al artículo 123 que promueve el concepto " Relación Laboral "y que enumera los derechos mínimos de la clase obrera , ahora veamos su primer párrafo :

*“ 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 . “*

Es preciso comentar que el artículo 123 contiene conceptos que hasta la fecha se establecen en la LFT, que es un conjunto de principios y normas que regulan las relaciones obrero-patronales, solo por mencionar algunos de los importantes están :

- 1.-El salario mínimo.
- 2.-Jornada de trabajo y la duración máxima de esta .
- 3.-Por cada seis días de trabajo un día de descanso.
- 4.-Los salarios mínimos serán generales o profesionales .
- 5.-Para trabajo igual debe corresponder salario igual.

Ahora que hemos visto que la CPEUM ,es la que promueve la creación de empleos, y en el entendido de que al estar presente el derecho al trabajo, habrá una relación laboral, veamos las leyes definen este concepto para nuestro trabajo, a continuación veremos una parte del artículo 110 ( LISR ) que establece :

*“ Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral,.... “*

Pero aquí surge la pregunta ¿ Que se entiende por una relación laboral y cuales son esas prestaciones a las que se refiere ?

Tomando en cuenta que LFT en el Título Segundo Capítulo I denominado " Disposiciones Generales " define a la relación de trabajo en su Art. 20 :

*"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. "*

Para poder entender en una forma mas completa el concepto de una Relación Laboral es necesario definir sus principales elementos, patrón, trabajador, trabajo y salario :

**Patrón :** La LFT considera que es patrón la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; señala además, que el trabajador, conforme a la pacto o a la costumbre, que utilice los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de estos . ( Art.10 LFT )

**Trabajador :** Para efectos de la LFT ;trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado .( Art.8 LFT )

**Salario :** La LFT menciona que salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo .(Art.82 LFT)

**Trabajo :** Para los efectos de la LFT; se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente de el grado de preparación técnica requerido por cada profesión o oficio. ( Art.8 LFT )

Ahora que hemos visto las definiciones de los conceptos de la relación laboral, entendemos que donde quiera que alguien reciba una retribución por un servicio que haya prestado a cambio de su trabajo, habrá una relación laboral, pero no hay que perder que esta es una idea general y que solo es un parte pequeña de la misma, ya que Ley contempla otros muchísimos conceptos y situaciones.



## 1.5 SALARIO

Los salarios son uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social de la comunidad. En muchos países adelantados, los salarios de trabajadores manuales constituyen una elevada proporción de la fuerza de trabajo, los trabajadores y sus familias dependen casi enteramente del salario para comer, vestir, pagar el alquiler de la casa y apenas sobrellevar sus demás necesidades. Pero ¿ que es el Salario ? ¿ Por que se le llama así ? ¿Cómo se clasifica ?

El termino Salario , deriva de " *sal* ", por el hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella.

Sueldo ,proviene de " *solidus* ",moneda de oro .

Aunque es en la LFT donde se define que es un salario (Art.82 LFT) en la practica se ha dado por llamar *sueldo* a la percepción diaria que recibe un empleado que trabaja en oficina y *salario* a la que recibe un obrero o trabajador del área fabril.

De cualquier manera tanto sueldo como salario, puede definirse en pocas palabras como : la remuneración por una actividad productiva .

También regularmente, cuando de se trata de un obrero el pago se hace semanalmente por que así lo dispone la LFT (Art.88 ) y cuando se trata de un empleado, el pago es por quincena. Esto es un regla que también permite excepciones, como ,de que también se puede pagar a los empleados por semana, aunque no a los obreros por quincena .

Siguiendo con el concepto de salario este también puede clasificarse como veremos a continuación.

## 1.5.1 CLASIFICACIÓN DE LOS SALARIOS

Los salarios pueden clasificarse de muchas maneras, pero voy solo a mencionar tres que por su importancia para mi son las mas comunes :

Los salarios pueden clasificarse :

1.-Por el medio empleado para el pago :

- a) Salarios en moneda. : Efectivo
- b) Salarios en especie. : Comida, despensa, servicios.
- c) Pago mixto. : Se forma de efectivo y en especie.

Aun que la LFT obliga a pagar los sueldos y salarios en efectivo (Art.101 LFT ), permite también pagos en especie, como lo seria la despensa que se puede pagar con vales, comida, servicios. etc. (Art.102 LFT.). Aun que por otra parte la practica y los tiempos, han hecho que surjan formas de pago diferentes , que la Suprema Corte de Justicia de la Nación a aceptado como pago en efectivo como son el pago mediante tarjeta bancaria y cheque.

2.-Por su capacidad adquisitiva, el salarios puede ser :

- a) Nominal
- b) Real

El salario real se refiere tan solo a el efectivo que recibe el trabajador, y el nominal tomando en cuenta el efectivo y las prestaciones en especie .

3.-Por la forma de pago :

- a) Salario por unidad de tiempo .
- b) Salario por unidad de obra .

El salario por unidad de tiempo es aquel que solo toma en cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón , esta jornada frecuentemente es de ocho horas , aunque de hecho el trabajo se compute por día, hora, semana o por mes , recordemos que aquí el trabajador pone a disposición del empresario su fuerza de trabajo y que gana un salario aunque de hecho no hiciera nada.( Art.84 LFT )

El salario por unida de obra , también llamado por rendimiento es aquel en el que el trabajo se computa de acuerdo con el numero de unidades producidas, o denominado “ destajo “.( Art.84 LFT )

También puede dar se un combinación, como ocurre con muchos incentivos, garantizando un salario base hasta el rendimiento normal, y pagando un incentivo, cuando se pase este limite .

Otras clasificaciones no de menor importancia son las de salario *directo o indirecto*, según lo que se pague como salario y tomando en cuenta los criterios de la empresa, ó también *ordinario o extraordinario*, ya que se define como lo que seria la jornada normal o por horas de trabajo excedentes.

Ahora que conocemos un poco mas de el concepto “ salario “ hablemos de algunas de las características mas importantes del mismo, sin olvidar que en el capitulo 2 de este trabajo tocaremos mas a fondo este concepto.

El salario en relación con el trabajo según LFT debe tener ciertas características :

- ❖ El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. (Art.85 LFT)

- ❖ A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.(Art.86 LFT )
- ❖ Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.(Art.92 LFT)
- ❖ El derecho a percibir el salario es irrenunciable.(Art.99 LFT )
- ❖ El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.(Art.101 LFT )
- ❖ Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en ciertos casos .

También cuando hablamos salario no nos olvidemos de que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. ( Art.84 LFT ).

### **1.5.2 SALARIO DIARIO INTEGRADO**

Esto es importante ya que el salario se integra de diferentes formas para diferentes fines . Así que tendremos una integración para efectos laborales ( LFT ), otra para efectos de Impuesto sobre la Renta ( LISR ), una mas para Seguro Social ( SS ), otra para Fondo Nacional de la Vivienda ( LINFONAVIT ) .

Primero hablaremos de la integración para efectos del seguro social (SBC), ya que la integración para efectos de la indemnización (SDI) esta basada en una mecánica similar, la primera esta basada en una mecánica que busca obtener un salario diario integrado y aplicar a este a cada día de trabajo para determinar así la base sobre la que se calcularan las cuotas.

Las percepciones periódicas, deberá considerarse en la parte proporcional que corresponde a un día, un ejemplo seria que el importe del aguinaldo se dividirá entre 365 días del año.

El salario diario integrado se forma de 2 partes, una fija y una variable ( Art.30 LSS ). Ahora bien el salario base de cotización es el total de percepciones fijas que recibe el trabajador entre otras podemos considerar la cuota en efectivo de salario diario, las prestaciones en dinero o en especie, aunque sean periódicas, siempre que sean fijas ( Prima vacacional, aguinaldo ), también se incluyen las retribuciones periódicas de valor previamente conocido, que reciba el trabajador en forma regular.

**Salario Variable :** Cuando el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período.

**Salario Mixto :** Es cuando el salario de un trabajador se integra con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

Ahora veamos algunos conceptos que no se tomaran en cuenta para la integración de SBC .

1.- Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

2.-El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

3.-Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

4.-Las cuotas del patrón al IFONAVIT y las participaciones en las utilidades de la empresa;

5.-La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores, cuando el trabajador pague, el veinte por ciento del salario mínimo general diario .

6.-Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del SMG.

7.-Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

8.-El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos anteriores puedan excluirse del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

Veamos a continuación un caso práctico :

Un trabajador con un año de antigüedad ( le corresponden 6 días laborables de vacaciones) gana al mes \$ 8,613.04, y los ingresos por tiempo extra del mes anterior fue de \$ 281.82 (Ingresos Variables ), por lo tanto es un salario mixto, así que debemos sumar ambos ingresos .

Ingresos variables	\$ 495.74
Mas : Ingresos Fijos	\$ 8,613.23
Igual : Promedio Mensual de Ingresos	\$ 9,108.97
Entre : Días del mes	30.40
Salario Diario	\$ 299.63
Prima Vacacional $299.63 \times 6 \text{ días} \times 25\%$	\$ 449.44
Mas : Aguinaldo $299.63 \times 15 \text{ días}$	\$ 4,494.89
Igual : Total percepciones periódicas	\$ 4,943.89
Entre : Días del Año	365
Igual : Cantidad a sumar por Día al Salario Diario	\$ 13.54
Mas : Salario Diario	\$ 299.63
Igual : Salario Base de cotización	\$ 313.17
Salario Base de cotización	\$ 313.17
Por : Numero de Días del mes	30
Igual : Base	\$ 9,395.10
Por : Tasa del 2.375 %	0.02375
Cuota normal del Trabajador al IMSS	\$ 223.13
Mensual " normal ( para salarios no mayores de 3 SMGDF )	
Salario Base de cotización	\$ 313.17
Menos: 3 SMGDF	\$ 126.45
Igual : Diferencia para la cuota adicional	\$ 186.72
Por : Tasa 1.36 % Adicional	0.0136
Igual : Cuota del IMSS diaria adicional	2.53

Cuota del IMSS diaria adicional	\$ 2.53
Por : Numero de Días del mes	30
Igual : Cuota mensual Adicional al IMSS	\$ 75.90
Mas : Cuota mensual Normal al IMSS	\$ 223.13
Igual : Cuota del IMSS total a retener al trabajador	\$ 299.03

Si el trabajador no hubiera rebasado los 3 SMG del DF, la cuota del IMSS a retenerle será la cuota mensual normal de \$223.13 .

Ahora que hemos visto la mecánica del ejemplo anterior, veamos que la integración para efectos de la indemnización, esta basada en una mecánica similar a la que utilizamos para obtener el SBC para el IMSS, esta también se integra con una parte fija y una parte variable.

La parte fija se forma por la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones ( Art.89 LFT ) y aquí seria bueno mencionar que es exactamente igual que en el caso de la parte fija para SS.

La parte variable es el promedio de las prestaciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho de la indemnización ( Art.89 LFT )

En este caso hay dos diferencias con la parte variable del salario diario integrado para SS .

1.- La primera es que para efectos de la indemnización, según la LFT se deben de tomar los ingresos variables de los ultimo 30 días trabajados y para SS los ingresos variables del ultimo bimestre dividido entre los días de salario devengado en el mismo bimestre .



2.-La segunda consiste en que para efectos de SS se toman solo las percepciones variables para SS, lo que significa que no se toman todas las que deben ser para la LFT y que se restan los conceptos no integrable para el SS, y para la LFT en el caso de indemnizaciones se deben de tomar todas las prestaciones variables sin restar estos últimos conceptos no integrables para el SS.

En la practica, también se consideran los mismos conceptos para SS que para indemnizaciones, lo cual es un error.

Una vez que hemos visto lo que es una Relación Laboral y los elementos que interactúan para esta ,solamente nos falta ver el concepto de “ **Contrato** “

## 1.6 CONTRATO

Hablando de una relación de trabajo invariablemente tenemos que hablar siempre de dos voluntades *patrón y trabajador* pero quien y como se regula las condiciones de cada una de las partes.

Para esto existe el “ **Contrato** “ que se define como un documento en el que se estipulan las condiciones de un acuerdo o pacto entre dos personas.

La Ley Federal del Trabajo nos marca la existencia de dos tipos de contrato.

a)**Contrato Individual de Trabajo**, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.(Art.20 LFT ), en otras palabras es un acuerdo bilateral, oneroso y principal, en el que una persona se obliga o prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

**b )Contrato Colectivo de Trabajo** que de conformidad con la LFT ; es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos, y si este es declarado obligatorio en una ó varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas ( Art.386 y 404 LFT ),daría origen a un Contrato-Ley, sin dejar lo que lo caracteriza , ser bilateral oneroso y principal.

Además debemos de tomar en cuenta que la LFT marca que las condiciones de trabajo deben de hacerse constar por escrito aun cuando no exista un contrato colectivo aplicable y que se harán dos ejemplares uno en poder de cada parte. (Art.24 LFT )

El escrito ( Contrato ) en que consten las condiciones de trabajo deberá de contener :

- 1.-Nombre. nacionalidad, edad, sexo, estado civil,
- 2.-Domicilio del trabajador y del patrón.
- 3.-Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado indeterminado.
- 4.-El servicio o servicios a prestar.
- 5.-El lugar o lugares donde se va a prestar el trabajo.
- 6.-La duración de la jornada .
- 7.-La forma y el monto del salario.
- 8.-El día y el lugar de pago de salarios .
- 9.-La indicación de que el trabajador será capacitado en los términos de los planes y programas de la empresa
- 10.-Días de descanso, vacaciones
- 11.-Otras prestaciones que convenga el trabajador y el patrón.

( Art. 25 LFT )

Estos son los elementos de el contrato, pero que pasa cuando no existe el escrito, pero si hay un acuerdo de voluntades, ¿ No hay derechos ni obligaciones para las partes ?, bueno de acuerdo a las características del contrato, esto no impide esos derechos y obligaciones ya que el contrato puede ser verbal y además por que tiene carácter de principal y consensual, primero por que existe por si mismo y no depende de otro documento y en segunda no requiere de ninguna formalidad para su validez y el consentimiento puede manifestarse de manera expresa o tacita ( " se presume " ó " se supone ).

También no olvidemos que la LFT estipula que la falta contrato no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios, pues al patrón se le imputara la falta de esta de esta formalidad. ( Art. 26 LFT ).

Otro punto bien importante es el de las causas de la terminación, suspensión y rescisión de las relaciones de trabajo.

Las causas de " **Terminación** " de las relaciones de trabajo son :

- 1.- Mutuo consentimiento de las partes.
- 2.- La muerte del trabajador.
- 3.- La terminación de la obra o vencimiento del tiempo determinado o inversión del capital de conformidad con los artículos 36,37,38 de la LFT .
- 4.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

(Art.53 LFT )

Son causas de “**Suspensión**” temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón :

- 1.- La enfermedad contagiosa del trabajador.
- 2.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- 3.-La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.
- 4.- El arresto del trabajador.
- 5.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y las consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución; alistarse y servir en la Guardia Nacional.
- 6.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- 7.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador. ( Art.42 LFT)

El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidades.

Son causas de " **Rescisión** " de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón :

1.-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.

2.-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.

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

4.- 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.

5.- 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.

6.- 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.

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

8.-Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

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

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

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

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

13.- 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.

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

15.- 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.

( Art.47 LFT )

Son causas de “ **Rescisión** “ de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

2.- 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.

3.- 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.

4.-. Reducir el patrón el salario del trabajador.

5.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

6.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

7.- 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.

8.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

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

Con esto damos por terminado la visión general de la Relación Laboral y sus diferentes conceptos, ahora en el siguiente capítulo analizaremos cada uno de lo conceptos que Ley Federal de Trabajo contempla para el concepto de percepciones .

Por ultimo no debemos olvidar que :

En donde quiera que se de una remuneración por una actividad productiva, donde intervenga alguien que haría las veces de patrón y otro llamado trabajador, y que este ultimo ponga su fuerza de trabajo a disposición del patrón ,siempre habrá una "Relación de trabajo" ,la cual estará expresa siempre en un escrito donde se detallaran las condiciones de trabajo de ambas partes.



---

# Capítulo 2

## Ley Federal del Trabajo

## CAPÍTULO 2

### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

#### 2.1 ANTECEDENTES ( MÉXICO )

En este capítulo hablaremos de la Ley Federal del Trabajo y para eso, veremos cuales fueron sus orígenes.

Desde principios de siglo XIX, en los años correspondientes a la caída del Porfirismo, se agudizaron los problemas y las inquietudes, en materia política, muchos veían que el General Díaz tenía ya una edad muy avanzada y era necesario prever que ocurriría si el faltaba en 1904, temerosos los banqueros ingleses de que pudiera sobrevenir la muerte o incapacidad del dictador sin estar garantizada la sucesión presidencial, presionaron para que se hiciera algo, lo que llevó a modificar la Constitución, que permitió el establecimiento de la Vicepresidencia y la prolongación del periodo presidencial a seis años.

En ese plazo gubernamental la situación política se volvió cada vez más inestable; comenzaron a aparecer grupos de oposición; circularon más ideas renovadoras; y el país ya fue lo mismo, muchos mexicanos consideraban que era necesaria una participación mayor del pueblo en la vida política y estimaban urgente que se emprendieran reformas sociales en el país, con esto surgieron agrupaciones o partidos, uno de estos partidos llamado Liberal Mexicano llegó a imprimir hasta 28000 ejemplares para excitar a la lucha, y debido a la inspiración de ese partido se debieron, con tal motivo, varios brotes rebeldes o estallidos de huelga, como el de Cananea, Sonora en 1906 o como el ocurrido en Río Blanco, Veracruz.

Poco después cuando en 1910 estalla la Revolución Mexicana y con un proceso de varios años de lucha y con la muerte de caudillos y pensadores esta batalla se ve coronada con la Constitución de 1917, los integrantes del congreso se aplicaron a elaborar una nueva constitución, que en cierto modo siguió muchos de los principios de la anterior la de 1857, pero en no pocos artículos introdujo reformas, estableció principios completamente nuevos sobre todo en lo referente a la reforma agraria, y en lo que ve a la protección a la clase obrera .

Entre sus normas fundamentales, mencionaremos solo cinco y son las siguientes :

- 1.-El Artículo 1.- Estableció el otorgamiento de “ garantías “o derechos individuales a toda clase de personas .
- 2.- El Artículo 2.-Prohibió la esclavitud.
- 3.- El Artículo 3.- Estableció la educación laica para escuelas oficiales y particulares.
- 4.- El Artículo 27.-Consagro el reparto de la tierra y perpetuo la nacionalidad de los bienes eclesiásticos.

Y por supuesto :

- 5.- El Artículo 123.- que estableció un régimen de protección de la clase trabajadora .

Veamos el segundo párrafo de este artículo :

*“El Congreso de Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán : ..... “*

Aquí tiene su origen la Ley Federal del Trabajo.

## 2.2 CONDICIONES DE TRABAJO

Esta ley ( LFT ) esta conformada por normas de trabajo que regulan lo que denominamos como una relación laboral ,y que a su principal objetivo es conseguir una adecuada convivencia entre trabajadores y patrones, ya que hay que establecer condiciones bilaterales.

El Art.20 de la LFT nos menciona que es lo que se definía como una relación de trabajo : “ *Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. ....* ”

El concepto esta muy claro pero que pasa alrededor de cualquier relación laboral , siempre que existan dos partes , habrá que tomar en cuenta las condiciones de cada una .

A continuación veremos cuales serian la condiciones generales de trabajo establecidas en ley para los involucrados, para eso estudiaremos el Capitulo III de la Ley Federal del Trabajo denominado “Condiciones de Trabajo “.

### TITULO III CONDICIONES DE TRABAJO

Capitulo I	Disposiciones generales.
Capitulo II	Jornada de Trabajo.
Capitulo III	Días de descanso.
Capitulo IV	Vacaciones .
Capitulo V	Salario.
Capitulo VI	Salario Mínimo.
Capitulo VII	Normas protectoras y privilegios del Salario .
Capitulo VIII	Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas .

En la pagina anterior comentaba que siempre que exista una relación laboral , habrá que tomar en cuenta las condiciones de cada una de las partes ( Patrón y Trabajador ).

Ahora analizaremos los Capítulos de las Condiciones de Trabajo ( LFT ) por bloques o por articulo y los comentaremos.

### 2.2.1 CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

*“ Art. 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”*

**Comentario :** Este articulo se resume a que las condiciones de trabajo nunca estarán debajo de las fijadas por ley y que no deberá existir ninguna tipo discriminación, salvo las que mencione la ley, como por ejemplo en el Art. 7 menciona que en toda empresa o establecimiento deberá emplear por lo menos un 90 % de mexicanos.

*“ Art. 57.- 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 concurran circunstancias económicas que la justifiquen.*

*El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen. “*

**Comentario :** Este articulo resume que el trabajador podrá hacer uso de su derecho de demandar en lo laboral si las condiciones mencionadas no son satisfactorias.

## 2.2.2 CAPITULO II JORNADA DE TRABAJO

*" ARTÍCULO.- 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo."*

**Comentario :**El artículo es muy claro ,pero es muy importante ya que este concepto de jornada ,repercute a una serie de prestaciones y derechos que de otro modo no se generarían : como la hora de comida que se considera como laborado, o en caso de que por alguna razón ajena al trabajador se interrumpiera la prestación del servicio ,el patrón estará obligado de pagar el salario.

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

*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.*

*ARTÍCULO.- 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.*

*Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.*

*Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.*

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

*ARTÍCULO.- 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III. "*

**Comentario :**

**Patrón y trabajador fijaran la jornada de trabajo, la jornada máxima es de 8 horas y se dará un descanso de media hora , también las horas de trabajo se repartirán en cualquier modalidad equivalente, pero pagando el excedente de horas extras si pasa el tope ya que la jornada se cuenta por día, no por semana ,esto seria lo que hay que hacer por ley, pero un ejemplo en la practica seria repartir las horas de trabajo de manera que cubramos las 48 horas en el periodo de lunes a viernes y descansar el sábado, pero esto daría lugar a una controversia constitucional , ya que la constitución marca que la duración máxima de una jornada es de 8 horas ,pero el Art. 58 marca a su vez que se acepta cualquier modalidad equivalente para repartir las horas de trabajo , lo cual da por valido, el acuerdo entre patrón y trabajador de alargar la jornada y no pagar las horas extras que se den por este arreglo, ya que se trabajaría mas, y todo esto sin perjuicio de que el trabajador aplique lo dispuesto en el Art. 57 de poder modificar las condiciones de trabajo, mediante demanda , ya que si existe un contrato colectivo de trabajo, necesita de una acción colectiva y que solo corresponde al sindicato titular del mismo.**

**La jornada diurna es de 8 horas y comprende entre las seis y las veinte horas.**

**La jornada nocturna es de 7 horas y comprende entre las veinte y las seis .**

**La jornada mixta es de 7 horas y 1/2 y comprende ambos periodos (diurno y nocturno)pero siempre y cuando el periodo nocturno sea menor de tres horas 1/2 si no se reportara como jornada nocturna.**

**Además debemos de tomar muy en cuenta el Art.5 para ver los casos que contempla como indebidos ,pero sin dejarlos de el goce y el ejercicio de sus derechos.**

*“ ARTÍCULO.- 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.*

*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. “*

**Comentario: El Art. 63 habla de un descanso de media hora en una jornada continua ,para evitar el cansancio físico en una jornada prolongada, pero que también da a entender que si esta es menor que la máxima legal, no opera el descanso, respecto del Art.64 nos habla de que en cualquier circunstancia las horas de reposo y comida serán tomadas como tiempo laborado.**

*“ ARTÍCULO.- 65.- 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. “*



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

**Comentario:** El Art.68 dice que *" los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo. "*pero en sentido contrario el Art. 65 y 66 indican que si están obligados a prolongar la jornada de trabajo por causas extraordinarias, dentro de los límites de 3 horas y de 3 días por semana , tomando en cuenta el requisito del consentimiento ( Art. 68 ), sin olvidar que el patrón debe de acreditar en forma alguna la necesidad de que el trabajador preste sus servicios fuera de su jornada de trabajo y en los días de descanso semanal, por que si no, esto no constituiría una causal de rescisión laboral sin responsabilidad del patrón.

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

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

**Comentario:** El Art. 67 nos dice que cuando de prolongue la jornada de trabajo por 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, se tomara como hora normal de la jornada por que solo se recorrió , y cuando realmente sean horas extraordinarias se pagaran al dobles .

*" ARTÍCULO.- 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.*

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

**Comentario:** El prolongar la jornada lo debe justificar el patrón y con apego a lo que disponga la ley , ya que este Art. 68 da la libertad de rehusarse al trabajador de no cumplir con las ordenes del patrón, sin perjuicio de una rescisión laboral , pero suponiendo que se de el caso, que hay un consentimiento del trabajador o la situación lo requiere según la ley , el patrón esta obligado a pagar horas extras al doble dentro del tope de 9 horas a la semana ( 3 x 3 ) , pasando este tope el Art.68 segundo párrafo marca que se deberán pagar triples , sin perjuicio de las sanciones establecidas en ley .

### 2.2.3 CAPITULO III DIAS DE DESCANSO

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

**Comentario:** Establece un descanso semanal para evitar su desgaste orgánico y conservar su capacidad de trabajo, además que pasa cuando el día de descanso semanal cae en con un descanso obligatorio, pues no procede el salario doble por que la ley estableció que en los días de descanso , el trabajador reciba un salario para poder subsistir y si tal requisito se cumple no hay razón para hacer un pago doble.

*" ARTÍCULO.- 70.- 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. "*

*" 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 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. "*

*" 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.*

**Comentario:** Patrón y trabajador fijaran convenientemente el día de descanso semanal , preferentemente será el domingo, y si no, recordar que si fuere cualquier otro día, el trabajador tendrá que laborar el domingo, y además podrá cobrar una prima dominical sobre el salario ordinario, otro punto importante, es sí presta sus servicios a dos patrones, por lo que se entiende que no laborara toda la semana con cada uno, pero tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso ,calculada en base a los días en que trabajo con cada patrón .

*" ARTÍCULO.- 74.- Son días de descanso obligatorio:*

*I. El 1o. de enero;*

*II. El 5 de febrero;*

*III. El 21 de marzo;*

*IV. El 1o. de mayo;*

*V. El 16 de septiembre;*

*VI. El 20 de noviembre;*

*VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal; y*

*VIII. El 25 de diciembre.*

*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. "*

**Comentario:** Aquí parece que se quiere hacer una distinción de entre lo días de descanso obligatorio y los de descanso semanal , ya que en los últimos en el Art. 73 nos comenta que *" Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso."*pero en los días de descanso obligatorio ,se puede obligar a los trabajadores cuando hay convenio entre el sindicato y el patrón, o a falta de este por una resolución de la junta, y como extra percibiendo salario triple .

**2.2.4 CAPITULO IV VACACIONES**

*" ARTÍCULO.- 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo 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 periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio.*

*ARTÍCULO.- 77.- Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados 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. "*

**Comentario:** Los artículos nos hablan de que las Vacaciones son un descanso en un periodo señalado ,que solo comprende días laborables por año ,y que en sentido practico días laborables son los diferentes de los días señalados como de descanso semanal o descanso obligatorio, estos 6 días aumentaran por dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios y después del cuarto año aumentara 2 días por cada 5 años de trabajo .

Además este concepto de "Vacaciones " se relaciona con el numero de días trabajados por lo que el trabajador podrá obtener una proporción de estas aunque no se trabaje un año completo, pero tan bien hay que tomar en cuenta las disposiciones de el Art.42 de la Suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el patrón y el trabajador .Un ejemplo seria el de que si un trabajador se no asistió a sus labores por estar incapacitado por una enfermedad general, es claro que en este tiempo no se genero derecho alguno para el pago de vacaciones y de prima vacacional .

*" ARTÍCULO.- 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo 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 periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo. "*

**Comentario:** Aquí el articulo nos menciona que las vacaciones deberán tomarlas los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios y obtendrán por año una constancia que contenga su antigüedad y la fecha en que deberán disfrutar de sus vacaciones.

Las vacaciones estarán complementadas por una prima vacacional de no menos de un 25 % de su salario.

## 2.2.5 CAPITULO V SALARIO

*“ 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. “*

**Comentario:** El Art. 82- nos habla de que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, y el Art.84 lo complementa, incluyendo todas las prestaciones derivadas de un relación de trabajo , lo interesante del articulo 82 es que usa la palabra retribución ,que abarca los pagos con moneda ó en especie y no habla en ningún momento de contrato, si no que al haber un salario se entiende que hay una relación de trabajo , la cual genera derechos y obligaciones por si solos, independientemente de la falta del escrito y forma en que se fije el salario. Art.83 ( Por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera)

*" 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.*

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

*ARTÍCULO.- 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. "*

### **Comentario:**

**El Art. 85 establece que un salario nunca será fijado menor al establecido por ley como mínimo, y este estará ligado en consideración a la cantidad y calidad del trabajo y en el segundo párrafo nos da la certeza de que el trabajador aun cuando su salario sea fijado por unidad de obra ,obtendrá por lo menos el pago de un salario mínimo por una jornada de 8 horas. El Art.86 establece una regla de igualdad de salario, pero a veces esta regla se desvía de su aspecto formal, el por que, es que aun cuando la actividad sea la misma, hay variantes en la forma de realizarlas o en la calidad del trabajo que justifican una retribución distinta .**



*" 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. "*

**Comentario:** Este artículo marca el pago del Aguinaldo antes de día 20 de diciembre de cada año y que corresponde a una cantidad por lo menos de 15 días de salario por el año trabajado, , para esto se toma el salario por día laboral , y para los que no trabajaron todo el año les corresponde solo la parte proporcional por el periodo laborado.

**Nota:** Sería incorrecto pretender tomar el salario integrado, ya que este se compone en una parte de aguinaldo.

En esta prestación es importante marcar que es sobre días trabajados, y debemos tomar en cuenta las disposiciones de el Art.42 de la Suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el patrón y el trabajador . Tomaremos el ejemplo del apartado de las Vacaciones, solo que ahora el concepto será Aguinaldo, si un trabajador no asistió a sus labores por estar incapacitado por una enfermedad general, es claro que en este tiempo no se genero derecho alguno para el pago de Aguinaldo , otro ejemplo seria si el patrón no justifica una rescisión de contrato , la relación laboral debe entenderse como continua y con derecho a las prestaciones antes mencionadas.

**Nota :**Tanto en Vacaciones como en Aguinaldo si la incapacidad se tomara como riesgo de trabajo, este periodo se debe de computar para efectos de ambas prestaciones.

*“ 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.*

**Comentario :**Cuando de se trata de un obrero el pago se hace semanalmente por que así lo dispone este artículo y cuando se trata de un empleado, el pago es por quincena. Esto es un regla que también permite excepciones, como ,de que también se puede pagar a los empleados por semana, aunque no a los obreros por quincena.

**Nota:** La Ley del Seguro Social usa el termino “trabajador”para nombrar a los empleados o a los obreros. El termino “ obrero ” si se utiliza exclusivamente para el trabajador de mano de obra.

*“ ARTÍCULO.- 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.*

*En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.*

*Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario. “*

**Comentario :** Este artículo lo ilustrare con un ejemplo, el patrón rescinde el contrato de un trabajador por un causa injustificada y la autoridad resuelve a favor del trabajador y condena al patrón a reinstalar al trabajador y a el pago de salarios vencidos, estos no deben ser cubiertos con base al salario integrado ( Art.84 LFT ), pues el pago de dicha prestación, tomando el salario integrado, solo procede cuando la acción ejercitada es la de indemnización constitucional por despido injustificado, por que los salarios caídos serian una compensación o indemnización para el trabajador por no poder continuar en el desempeño de su trabajo con motivo de que el patrón rescindió la relación laboral sin justa causa, pero si la acción es la de la reinstalación del trabajador , los salarios caídos no tienen carácter de indemnización en los términos de 84 y 89 de esta ley , algo también muy importante es que si después de la rescisión laboral hubo aumentos de salario en el año ,para la reinstalación será necesario tomar el ultimo salario vigente , pero si el patrón ya no quiere reinstalar al trabajador se tendrá que tomar el salario integrado del día en que nazca el derecho a la indemnización.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, para esto tomaremos el caso de un comisionista, su contrato fue rescindido por el patrón por causa injustificada , va ante la autoridad la autoridad y resuelve a su favor, por lo que patrón en caso de reinstalar tendrá que pagar el pago de salarios vencidos de acuerdo al Art.289 ( *“Para determinar el monto del salario se tomara como base el promedio que resulte de los salarios del ultimo año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicio “* ) y si decide seguir con la rescisión de trabajo tendrá de pagar bajo lo que establece Art. 89 que corresponde al concepto de cómo se determina el salario diario en caso de que una retribución sea variable y para indemnizar.

**NOTA:** El pago de indemnizaciones se efectuara conforme al salario integrado, mas cuando la relación laboral termine por mutuo consentimiento, en base al Art. 53 de esta ley , fracción 1 no cabria indemnización alguna por ese concepto, a no ser que las partes lo convengan en las prestaciones .

## 2.2.6 CAPITULO VI SALARIO MINIMO

*" ARTÍCULO.- 90.- Salario minimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.*

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

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

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

*ARTÍCULO.- 92.- Los salarios minimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.*

*ARTÍCULO.- 93.- Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.*”

**Comentario :** Al hablar de salario tendríamos de hablar de su doble concepto , uno, es el salario mínimo vital, que puede definirse como la retribución menor que puede recibir un trabajador a cambio de trabajo, tomando en cuenta las circunstancias de tiempo y lugar, pero sin tomar en consideración la diversidad de industrias y profesiones, y otro es el salario mínimo profesional, que se define como la retribución menor que puede recibir el trabajador de una profesión determinada. Un ejemplo de esto sería el salario mínimo del área geográfica “ A “ es de \$ 42.15 y el salario mínimo profesional de ayudante de contador en la misma área geográfica es de \$ 59.20.

Ahora la ley ha sostenido el criterio de que si bien es cierto que debe pagarse el salario mínimo cuando se prestan servicios durante la jornada máxima que señalan el Art. 90 de la LFT, también lo que resulta lícito pactar un salario menor cuando la duración de la jornada es muy inferior a la máxima.

En el hecho de algunos trabajadores laboren por unidad de obra, no significa que carezca de derecho a percibir al salario mínimo , toda vez que el Art. 85 nos menciona que “ *En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.* “

Ahora hagámonos una pregunta ¿ que pasaría con los trabajadores que tiene varios patrones y que por supuesto no trabajan la jornada de ocho horas , por este mismos hecho ?

**Los propósitos de la ley, al señalar la jornada de trabajo y el salario mínimo, fueron evitar el desgaste del trabajador y conseguir que este obtenga de su trabajo, lo necesario para su subsistencia; pero no obligar a los patrones a que cubran una cantidad desproporcionada con el servicio que se les preste; mas si el obrero labora a la vez con varios patrones y obtiene de estos las sumas convenientes para la satisfacción de sus necesidades, de lo contrario, se llegaría al absurdo de que cualquier trabajador que prestase sus servicios por horas a varias personas, tendría derecho de obtener de cada una de ellas el salario mínimo por los servicios que prestase en tan corto tiempo, lo que es contrario al propósito de lo quiere la ley .**

**Si bien es verdad que las autoridades deben de fijar un salario remunerador, aun cuando sea menor que el mínimo, cuando el trabajo se desarrolla en periodos menores de la jornada legal y los trabajadores disponen de tiempo suficiente para dedicarse a otras actividades que les produzcan otros ingresos, también debe de tenerse en cuenta que cuando se acepta que el trabajo se desarrolla en forma continua ,durante la jornada legal, el salario remunerador no puede, en ningún caso, ser menor al mínimo.**

**Veamos este ejemplo, un trabajador es contratado por destajo, sin pactarse expresamente que su jornada será solo de una fracción de la ordinaria y que de acuerdo a esto se le remunerara con menos del salario mínimo, aquí se presume jurídicamente de que fue contratado para desarrollar una jornada regular con derecho por lo menos al salario minino; de manera que si dentro de un juicio obrero-patronal alega el patrón que el trabajador solo trabajaba una parte de la jornada normal, es a al quien le corresponde probar esta situación.**

Otro punto también muy importante es si las Comisión Nacional de los Salarios Mínimos no considero un salario mínimo profesional dentro de las profesiones para una profesión determinada, las prestaciones a que tiene derecho el trabajador tomando en cuenta como base el salario mínimo, solo podrán referirse al general, pues al no estar fijado el profesional no es posible encontrar apoyo en algo inexistente.

Un ejemplo seria que la LFT establece que para el pago de indemnizaciones por riesgo profesional( Art. 486 ) y para la prima de antigüedad ( Art.162 fracción II), el salario tope o máximo es el doble del mínimo. Cuando la ley habla simplemente del mínimo, sin decir específicamente si este es el general o el profesional, debemos de entender que se refiere a ambas categorías, de tal forma que si un trabajador acredita estar desempeñando un trabajo contemplado en la relación de actividades objeto de salario mínimo profesional, es el doble de este salario mínimo el aplicable; pero si la actividad no esta comprendida dentro de la relación antes mencionada ni de los salarios mínimos profesionales, debe de estarse al salario mínimo general.

*“ ARTÍCULO.- 94.- Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.*

*ARTÍCULO.- 95.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley.*

*ARTÍCULO.- 96.- La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las 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.*

**Comentario :** La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, esta comisión se encargara de determinación de la división de la República en áreas geográficas, en donde regirá un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

**Salarios Mínimos Generales por Área Geográfica :**

	A	B	C
<b>2000</b>			
Del 1o. de enero al 31 de diciembre	37.90	35.10	32.70
<b>2001</b>			
Del 1o. de enero al 31 de diciembre	40.35	37.95	35.85
<b>2002</b>			
A partir del 1o. de enero	42.15	40.10	38.30

Como dato importante para este trabajo, nosotros nos ubicaremos en el " : I. Área geográfica "A" integrada por: todos los municipios de Estados de Baja California y Baja California Sur; los municipios Guadalupe, Juárez y Práxedes G. Guerrero del Estado de Chihuahua; el Distrito Federal; el municipio de Acapulco de Juárez del Estado de Guerrero; los municipios de Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán ....." "



*" ARTÍCULO.- 97.- Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:*

*I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y*

*II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.*

*III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.*

*IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario."*

**Comentario : Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo :**

**Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad, para esposa, hijos, ascendientes y nietos. Pago de rentas, o sea cuando las habitaciones se dan en arrendamiento a los trabajadores, y este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario. Para cubrir préstamos o créditos del INFONAVIT y no podrán exceder el 20% del salario. Para pago de créditos otorgados o garantizados por el FONACOT. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.”**

**Ejemplo, un trabajador gana una demanda laboral al demostrar que su patrón, no le cubría el salario mínimo vigente en el área geográfica, ya su salario era objeto de una compensación por alimento, que se le deducía al trabajador y lo cual era evidentemente incorrecto y contrario a las normas legales .**

**Ahora veamos este caso en donde el arrendamiento de una habitación se da por medio de una prestación otorgada por parte del patrón a su trabajador en su relación de trabajo, este arrendamiento no se dio en la ley civil , por que no se pacto por un mutuo acuerdo ó fijándose el monto de la renta etc. , si no que emano de un contrato de trabajo, lo que da como resultado que cuando se termine la relación de trabajo , esta prestación así como otras se darán por terminadas , y por tanto el trabajador tendrá que desocupar el inmueble en un termino de 45 días siguientes a la terminación de la relación de trabajo, en caso de no suceder el patrón tendrá derecho de ejercitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje las acciones que correspondan en contra de los trabajadores.**

### 2.2.7 NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO

*"ARTÍCULO.- 98.- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.*

**Comentario :** Si observamos la última parte de este artículo nos dice *"Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula "*, esto nos lleva sin que exista excepción alguna a dicha regla, para retener el pago del salario, aunque sea por estado de embriaguez, pues al efecto este artículo así lo establece, aunque es obvio que el estado de embriaguez puede ser un causa de rescisión de contrato según Art. 47 fracción XIII de esta ley.

*" ARTÍCULO.- 99.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.*

**Comentario :** Este artículo establece que el derecho a percibir el salario es irrenunciable, como lo es igualmente el derecho de percibir los salarios devengados, por consiguiente, un patrón tiene que pagar salarios caídos, aun cuando este reinstale al trabajador por causa de una rescisión de contrato que no fue justificado ante la autoridad , ya que al trabajador se le perjudico en tiempo en que no laboro.

*" ARTÍCULO.- 100.- El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.*

*El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón. "*

**Comentario :**Lo que la LFT pretende a través de este artículo 100, es que el salario llegue a manos del trabajador para que pueda disponer de él en la forma que mejor le convenga, ya que si el patrón contraviene este artículo, el trabajador puede alegar que el salario no lo recibió, pero también no olvidando que esto no puede ser causa de rescisión de contrato por parte de trabajador , ya que se prestaría a malos manejos, para engañar al patrón.

Ahora es muy importante ver que un acoso es el mandato que encierra una carta poder, por medio de la que no cede el trabajo de sus salarios y otra cosa es un contrato de cesión, con el que trate de equipararse dicho poder.

*“ ARTÍCULO.- 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.*

**Comentario :**El Art. 123 Constitucional en su fracción VIII y los Art. 97 LFT, establecen que en el salario mínimo no podrá ser sujeto de compensaciones o descuentos, y la fracción X del 123 Constitucional y el Art.101 de LFT, establecen que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal; por lo que en una cláusula en el contrato colectivo de trabajo, en la que se conviene que un trabajador se le pagara el 50 % de su salario, en efectivo , y el otro 50 % se le abonara por concepto de casa y alimentos que se proporcionaran , es nula y carece de valor legal , ya que todo obrero tiene derecho a que se le pague el salario mínimo asignado al área geográfica, sin hacerle descuento o compensación alguna.

Otro ejemplo sería cuando un trabajador percibe como salario cierta cantidad de dinero en moneda extranjera ( Dólares ), en el entendido que esto constituye una prestación extralegal .

**Una correcta interpretación de esta disposición, aludiendo al pago de salario con dólares o cualquier moneda extranjera, es que estas obligaciones se solventaran entregando el equivalente en moneda nacional al tipo de cambio que rija en el lugar y fecha en que se haga el pago de los salarios .**

**Pero que pasa con cuando los salarios le sean pagados al obrero o empleado de manera sistemática en cheques girados a su nombre y a cargo de una institución de crédito, se estará violando este artículo ? No ya que el cheque tiene por función jurídica el ser un instrumento de pago tal como lo prevé la Ley General de Títulos de Crédito .**

*" ARTÍCULO.- 102.- 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.*

*ARTÍCULO.- 103.- Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:*

*I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;*

*II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;*

*III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y*

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

*ARTÍCULO.- 103-BIS.- El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.*

**Comentario :**Patrones y trabajadores por convenio podrán crear almacenes y tiendas para beneficio de los mismos, con precios preferenciales menores al de los precios oficiales o los corrientes de mercado, y el gobierno reglamentará la forma y términos del Fondo Fomento y Garantía para el Consumo de los trabajadores.

*“ ARTÍCULO.- 104.- Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.*

*ARTÍCULO.- 105.- El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.*

*ARTÍCULO.- 106.- La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.*

**Comentario :**Los Art. 104-105-106-112 de LFT establece que el salario es inembargable y no estará sujeto a retención o descuento alguno, salvo en ciertos casos Art. 110-112 LFT , ahora bien una compañía tiene una orden de retención del fondo de ahorro de los trabajadores por causa “ X “,pero estamos en el entendido de que el fondo de ahorro de un trabajador forma parte de su salario.

**Pues debe de estimarse que la orden dada a la empresa para que retenga dicho fondo, con el fin de entregarlo a persona distinta , es contraria a la prohibición que se encuentra en estos artículos.**

*" ARTÍCULO.- 107.- Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.*

**Comentario :Aun que se imputen actos reclamados por la violación de los artículos 14 y 16 Constitucionales a un trabajador, este artículo prohíbe que el salario sea retenido por el concepto de multas, y establece que los patrones no están obligados a cumplir una orden judicial o administrativa relativa a embargo de salarios de sus trabajadores, si el acto reclamado, tiene su apoyo en leyes fiscales, y es de esa naturaleza la multa que se impuso al trabajador la empresa quejosa, por que recordemos que se puede retener el salario en la leyes en materia de trabajo. Art. 110-112 LFT**

*" ARTÍCULO.- 108.- El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.*

*ARTÍCULO.- 109.- 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.*

**Comentario : En el Art.25 LFT se establece que se exprese con precisión el lugar o lugares en el que se contratan los servicios de los trabajadores, tanto para que ello sirva de norma para el pago del salario que le toca, como para el caso de que se les lleve a laborar a lugar distinto al contratado pues en estos casos determinadas normas y trato especial.**

Otro punto importante es que el Art.51 fracción V nos habla de la rescisión de la relación trabajo sin responsabilidad del trabajador , cuando se de el incumplimiento de este articulo, pero considerando que si el trabajador es el que alega esta causal, este estará obligado a justificar tal causal , ya que no basta que el trabajador deje de recibir el salario correspondiente en fecha y lugar convenidos, si no que se debe demostrar la falta de probidad del patrón , y si este demuestra que el pago no se hizo por una causa ajena a su voluntad , este será absuelto de pagar una indemnización por la causal de rescisión de contrato por parte del trabajador.

*" ARTÍCULO.- 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:*

*I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;*

*II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.*

*III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el*



*1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.*

*IV.- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;*

*V.- Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y*

*VI.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.*

*VII.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis, de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario. "*

**Comentario :** Todos los descuentos deben de ser de común acuerdo y de acuerdo a las limitaciones de los porcentajes establecidos en el Art. 110 LFT. Deudas contraídas con patrón con causales de la fracción I 30 % como máximo, pago de rentas de habitación 15 % del monto del salario; y si tiene salario mínimo no podrá ser mayor de 10 %, para pagos de INFONAVIT o créditos bancarios para adquisición de viviendas no podrá exceder 20 % del salario y 1% para gastos de administración.

**Para pago de cuotas sindicales no podrán ser mayores de 30 % del excedente de salario mínimo, para pago de abonos de créditos destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o servicios FONCOT no podrá exceder 20 % del salario, ni 10 % del salario mínimo.**

*“ ARTÍCULO.- 111.- Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.*

**Comentario :** Este artículo establece que este tipo de deudas no se generaran intereses, pero que pasa, cuando a un empleado bancario se le otorga un crédito hipotecario, concedido al trabajador por la institución bancaria que lo emplea, en el que por la naturaleza de dicho crédito, debe pactarse intereses ,ya que no es una prestación laboral que emana de contrato de trabajo.

*“ ARTÍCULO.- 112.- Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.*

*Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.*

**Comentario :**En el caso del embargo por pensiones alimenticias este es muy valido ,ya que la LFT y CPEUM son protectoras del patrimonio de los obreros, como jefes de familia, para solventar las necesidades de esta ,pero también debe de llevar una especie de castigo a quien niegue los alimentos a la familia de que es jefe .

*“ ARTÍCULO.- 113.- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón. “*

*ARTÍCULO.- 114.- Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.”*

#### **Comentario :**

Este artículo establece la preferencia de créditos sobre cualquier otro, de los créditos derivados por salarios devengados en el último año, y las indemnizaciones de los trabajadores, por su parte el Código Fiscal de la Federación en su artículo 149 hace la misma referencia a este precepto, para ejemplificar un poco mas este artículo, tomaremos una empresa en conflicto laboral , respecto de la propiedad de bienes, cuentas bancarias y cajas de seguridad embargadas y lo obtenido de su remate ,para la preferencia de los créditos que deban cubrirse, lo primero será por principio constitucional ( Ley primaria ) y después por ley secundaria ( LFT ) los créditos de los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones de los trabajadores , incluso sobre los créditos de carácter fiscal por ejemplo los del Seguro Social , y ya después de que se hayan cubierto los de los salarios vendrá ya la determinación de la quienes tienen derecho de poder ejercer acción legal alguna , como acreedores, proveedores etc.

*"ARTÍCULO.- 115.- Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio. "*

**Comentario :**Las prestaciones pendientes de pago a la muerte de un trabajador deben ser pagadas, a sus dependientes económicos que reclamen por medio del juicio laboral respectivo, u ejemplo seria, el de la jubilación que es un derecho personalísimo del trabajador, el cual no puede pasar a ser patrimonio universal de otra persona; sin embargo , cuando el trabajador reclama oportunamente en vida " el ajuste de la pensión jubilatoria " pero durante el tramite respectivo fallece, si procede el ajuste de esta prestación, y es susceptible de trasladarse a los beneficiarios legales tal como los señale el Art. 115 y 501 de la LFT.

*" ARTÍCULO.- 116.- Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.*

*Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento. "*

**Comentario :**La LFT establece en este articulo lo debe de entenderse por bebidas embriagantes y el radio en que deben estar alejadas de los centros de trabajo ,y en el sentido de que bebidas embriagantes son aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del 5 %, la clausura de una cervecería, fundándose que esta a dos cuadras del centro de trabajo, o sea dentro de un radio de 4 kilómetros, es violatoria de garantías, a menos que el patrón demostrara que se de el juego de azar.

### **2.2.8 PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.**

*“ 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.- 118.- Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.*

*ARTÍCULO.- 119.- La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes.*

**Comentario :**Las utilidades tienen como fundamento el deseo de asociar al trabajador a la prosperidad de la empresa, por considerar que es parte importante de la misma y que ha contribuido al logro de esas utilidades, aun que se diferencia de un contrato de sociedad ya que los trabajadores no participan en las perdidas como característica principal.

Ahora la institución del reparto de utilidades reconoce que tanto capital invertido, como la fuerza de trabajo empleada en la producción, son los dos factores esenciales que combinados, producen utilidades .

**Este análisis nos lleva a deducir que la participación de utilidades si bien es de naturaleza distinta a la del concepto salario, no significa que este desligada del trabajo prestado si no que ambos conceptos tiene su fundamento en el trabajo, ya que el salario constituye la retribución en función del servicio prestado independiente de la integración del trabajador a la empresa, agente externo, y la participación de utilidades constituye una remuneración adicional y derivada del trabajo realizado, en función de la integración del trabajador a la empresa .**

**Pero quien es el que determina el porcentaje de participación, bueno pues eso le corresponde a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, que estará integrada según el Art.123 apartado A, fracción IX, de la CPEUM, por representantes de los trabajadores, de los patronos, y del gobierno y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional para fijar el porcentaje y también podrá revisar este porcentaje ya asignado y hacerle modificaciones según lo establece el Art.587 LFT .**

*“ 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. “*

**Comentario :El porcentaje fijado por la Comisión se aplicara sobre la renta gravable de cada empresa y de acuerdo a sus características, y la ley LISR en su Art.16 nos marca como determinar la renta gravable para participación de los trabajadores en las utilidades.**

*" ARTÍCULO.- 121.- El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:*

*I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.*

*Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;*

*II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente; y*

*III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores.*

*IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio. "*

**Comentario :** Este artículo maneja el derecho de formular objeciones por parte de los trabajadores, a la declaración anual o complementaria anual del ISR presentada por el patrón ante la SHCP de un ejercicio fiscal, antes de 30 días, después de que se les entregue copia de la misma para su revisión, tomando en cuenta que cuando exista un sindicato titular de un contrato colectivo de trabajo, corresponde a este ser el representante del interés colectivo, pero que pasa cuando no hay sindicato, esto le correspondería a la mayoría de los trabajadores de la empresa. Ahora si el sindicato tomara una actitud pasiva a pesar de que hubiera elementos para formular objeciones, estamos en el entendido que también estaría facultada la mayoría de los trabajadores para hacerlo, ya que los trabajadores estarían en un estado de indefensión para reclamar una prestación que forma parte de su patrimonio laboral.

*“ 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. “*



**Comentario :**El reparto de utilidades se efectuara dentro de lo 60 días después de enterar el impuesto anual , dando como plazo el ultimo día del mes de Mayo, y en caso de que SHCP al revisar la declaración aumente el monto de la utilidad con una resolución ,este reparto también se hará dentro de los 60 días siguientes a la resolución, y aun así el patrón podrá pedir la suspensión de este reparto adicional, aun con resolución por la SHCP, si se ampara en lo que establece el Art. 985 de la LFT, donde le da un plazo de tres días , para presentar lo que a su derecho le convenga ante la Junta, para que resuelva, pero si la SHCP modifica el ingreso a causa de una impugnación directa formulada por los trabajadores no podría haber suspensión y el patrón tendría que pagar inmediatamente el reparto adicional, pero también es importante que no olvidemos que aun cuando no haya impugnación por parte de los trabajadores o de su representante legal, la autoridad en uso de sus facultades puede ejercer sus atribuciones de comprobación fiscal a fin de cerciorarse de que los contribuyentes ( patrones en este caso ) han cumplido con las disposiciones fiscales a su cargo.

*“ARTÍCULO.- 123.- La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajado (sic) por cada uno 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. ”*

**Comentario :**Es requisito indispensable para tener derecho a las utilidades, que se haya laborado durante el año ,un punto importante es que el concepto de días trabajados debe interpretarse en sentido jurídico-laboral, que comprende todos los días amparados por la relación de trabajo como laborados.

**Por lo se incluirían los séptimos días, de descanso obligatorio y otros en el que el trabajador perciba salario por computársele como tiempo ordinario laborado .**

*“ ARTÍCULO.- 124.- Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.*

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

**Comentario :Este artículo establece que solo debemos tomar la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria, lo que se entiende que deben tomarse en cuenta los séptimos días y descansos obligatorios como cantidades percibidas por los trabajadores por cuota diaria.**

*“ ARTÍCULO.- 125.- Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:*

*I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;*

*II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;*

*III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y*

*IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.*

**Comentario :** Aquí se muestra el procedimiento que debe seguirse para la determinación de la participación cada trabajador ,primero una comisión entre representantes de los trabajadores y patrón y formularan el proyecto de reparto de utilidades de acuerdo a los elementos que se tengan, en el entendido de que si no se ponen de acuerdo decidirá el inspector de trabajo ; dicho proyecto se fijara en lugar visible del establecimiento para que en termino de quince días los trabajadores hagan observaciones, que serán resueltas por la comisión, y pasado el termino indicado o resueltas las objeciones, la determinación de la comisión o del inspector será definitiva y solo hasta entonces nace para el patrón la obligación de pagar el monto especifico por el concepto de la participación de utilidades.

*“ 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 periodo 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. “*

**Comentario :** Este artículo establece las personas exentas de la obligación del reparto de utilidades al ver que existe la posibilidad legal de que una institución no opere con fines de lucro, y de que eventualmente perciba ganancias o utilidades debido a su naturaleza ,o simplemente hay que tomar en cuenta que la LISR tiene un capítulo denominado “Del régimen de las personas morales con fines no lucrativos ”,y que por supuesto no estarían en lo establecido dentro del Art. 120 de LFT que menciona el concepto de utilidad o renta gravable .

**Art.120 “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. “**

*" 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.*

**Comentario :** Mi primer comentario sería para el apartado de la fracción I de este artículo, ya que establece que “ *I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades ;* ”, pero que se entiende de estas líneas, del Art. 11 LFT se desprenden dos categorías de representantes de la empresa: 1) los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de carácter general, a que se refiere el Art. 9 LFT, los cuales deben considerarse empleados de confianza y 2) Las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en alguna sección de la empresa, sin tener el carácter de general, quienes por consiguiente no son empleados de confianza; por ejemplo, el jefe de producción de un departamento que este supeditado a un gerente general de producción.

En el ejemplo que vimos el jefe de producción, tendría derecho al reparto de utilidades, y el gerente general no lo tendría. Recordemos que el Art. 9 LFT nos habla de que trabajador de confianza depende de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto, por que de no ser así, nuestro jefe de producción no recibiría reparto de utilidades.

En la segunda fracción del apartado nos habla del tope para repartir las utilidades en cuanto a la proporción de salario, no se nos olvide que las utilidades se reparten de dos formas, una de acuerdo al número de días trabajados y el otro en proporción de salario, pero que salario se tomara como el 100 % base para repartir esa proporción, por habrá quien gane mas, tanto solo por el puesto que ocupe( Personal de Confianza), bueno, 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 20 % como salario máximo.

**Otro punto muy importante es el de que los trabajadores eventuales tiene derecho a participar en las utilidades cuando hayan trabajado 60 días durante el año, por lo menos.**

**Aquellas empresas que tengan uno o varios establecimientos, se formulara una declaración anual general ante la SHCP, para los efectos de la utilidad gravable .**

*“ ARTÍCULO.- 128.- No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.*

*ARTÍCULO.- 129.- La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.*

**Comentario:** Cuando hablamos de la participación de utilidades si bien es de naturaleza distinta a la del concepto salario, no significa que este desligada del trabajo prestado si no que ambos conceptos tiene su fundamento en el trabajo, ya que el salario constituye la retribución en función del servicio prestado independiente de la integración del trabajador a la empresa, agente externo, y la participación de utilidades constituye una remuneración adicional y derivada del trabajo realizado, en función de la integración del trabajador a la empresa ahora en el artículo 123 se indico que la participación en las utilidades es un derecho que corresponde al trabajador, tomando en cuenta que los factores de la producción están constituidos por el capital invertido y la fuerza de trabajo empleada, de lo que se concluye, para resumir con un ejemplo que la ley deja fuera de la participación en la utilidades a los jubilados, ya que estos no representan fuerza de trabajo alguna.

*"ARTÍCULO.- 130.- Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes.*

**Comentario :**El reparto de utilidades se trata de un derecho de los trabajadores, y por tanto esa participación no puede ser un objeto de un gasto o posible reserva, ya que siempre estará protegido por ley, se le da el trato como si fueran salarios.

*" ARTÍCULO.- 131.- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas. "*

**Comentario :**Que la participación que obtienen los trabajadores en las utilidades de las empresas quede comprendida dentro del concepto de las remuneraciones al trabajo personal subordinado, y amerita las mismas las mismas protecciones que el salario, pero que tiene un fundamento esencialmente distinto al de este, ya que obedece a un mandato constitucional, que tiene su origen en la contribución que los trabajadores realizan en una combinación de esfuerzos para alcanzar la prosperidad común.

En este sentido la participación de utilidades no incide en los gastos ni en los costos de las empresas, ya que debemos aclarar que los propietarios de las empresas ( los accionistas, en el caso de una sociedad de ese tipo ) por la sola aportación de capital tienen derecho a percibir utilidades, además estos últimos son partícipes de las pérdidas.



---

# Capitulo 3

## ISR Asalariados y Asimilados a Salarios

**CAPÍTULO 3****ISR ASALARIADOS Y ASIMILADOS A SALARIOS****3.1 FUNDAMENTO DEL PAGO DE ISR**

Como vimos en el Capítulo 1 en el punto 1.3 , se determino el fundamento de el pago del ISR para las personas físicas, ahora veamos un pequeño resumen de los artículos mencionados.

- ❖ La obligación de pagar los impuestos nace en el Art. 31 de la CPEUM .
- ❖ Después el CFF en su Art. 1 nos señala que son las personas físicas y morales las que están obligadas a contribuir para los gastos públicos.
- ❖ En Art. 2 de el mismo CFF señala cuales son las contribuciones : Impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras, derechos .

Las principales contribuciones que tendrá la federación son los impuestos, dentro de estos, destacan tres, el ISR, el IVA y el IEPS y que se colocan en ese mismo orden de importancia para el presupuesto de Ingresos de la Federación.

- ❖ La LISR nos señala en el Art. 1 que son sujetos del impuesto las personas físicas y morales, residentes en México, respecto de todos sus ingresos cualesquiera que sea la fuente de riqueza de donde procedan .
- ❖ EL concepto de personas físicas tiene el Título IV dentro de la LISR veamos los siguientes artículos :

- ❖ El Artículo 106 establece al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios

Ya por ultimo dentro de las normas comprendidas en este Título, el Capítulo 1 Trata los Ingresos por Salarios y en General por las Prestación de un Servicio Personal Subordinado, y que nos habla de:

- ❖ En Artículo 110 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.

Como vemos en el capítulo I de LISR Art. 110 al 119 se encuentran la mayoría de las disposiciones que reglamentan los referente a la prestación de servicios personales subordinados, pero también nos apoyaremos en otras disposiciones como del Art.81 al 95 del reglamento de la LISR, así como la Resolución Miscelánea .

### **3.2 PRINCIPALES CAMBIOS DE ISR PARA 2002 RESPECTO DE LOS INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.**

Una de las reformas mas importantes fue la abrogación de la LISR que estuvo vigente desde enero de 1981, esta se sustituye por una nueva ley con un nuevo articulado y algunos cambios en su estructura, aunque no existe coincidencia de los artículos de la ley anterior con los de la nueva, una parte importante de ellos no tuvieron modificación alguna y algunos artículos solo hacen cambios en las referencias de otros artículos, de cualquier manera se dieron algunos cambios importantes que comentaremos aquí.

Para empezar seria bueno mencionar que en la nueva ley desaparece el concepto de ingresos en servicio por intereses , que consistía en intereses fictos que debía de cobrar un patrón a sus trabajadores y que hasta el año pasado fueron ingresos acumulables en el capitulo de salarios ( Art.78-A LISR 2001), a partir del presente año ya no existe ese concepto y por lo tanto este tipo de ingresos ya no se considera acumulable a los ingresos del empleado.

Los cambios en materia de sueldos y salarios para el 2002 resultan para mi, en algunos casos algo raro, en si no se cambia la mecánica del impuesto sobre sueldos y salarios, la cual permanece igual , excepto que encontramos la utilización de las tarifas y tablas(semestrales) del 2002 al 2004 por medio artículos transitorios, las tarifas de los Art. 113 LISR ( Pago Provisional ) y 177 LISR ( Calculo Anual ) ( Art.80 y 141 LISR en la ley LISR vigente hasta 2001 ) reducen la tasa máxima para aplicarse sobre el excedente del limite inferior hasta el 32 % en forma gradual, lo cual indica que las tarifas publicadas dentro de la LISR para 2002 no se van a utilizar si no hasta el 2005. Así mismo hay que ver la fracción LXXXVII del articulo segundo de las disposiciones transitorias que ya se mencionaron y que son las que manejan los porcentajes para la disminución gradual, y que se aplicaran como sigue 35 % en 2002, 34 % en 2003, 33 % en 2004, 32 % a partir de 2005 .

En el párrafo anterior mencione que algunas cosas resultaban raras para mi, y una de esas fue que las tablas del subsidio acreditable y del crédito al salario mensual ( Art.114 y 115 LISR ) y anual ( Art. 178 y 116 LISR ) no fueron modificadas por artículos transitorios, otro punto importante para comentar del subsidio (Art.114 LISR ) es que no presenta cambio alguno respecto del procedimiento para calcular la proporción ,pero es de recordarse que en el monto total de las erogaciones efectuadas relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados, no se incluirán las cuotas patronales pagadas al IMSS, ni las aportaciones efectuadas al INFONAVIT. ISSSTE ni el SAR.

Esto aprobado desde el 1ro de octubre de 2001 ( DOF 6 ) lo cual da fin a todas las controversias y jurisprudencias que en relación a este asunto se presentaron durante el año pasado.

A su vez debo resaltar que el crédito al salario sigue en forma idéntica, sin embargo, desaparece el crédito general a que tenían derecho todas las personas físicas, al momento de calcular su impuesto, ahora si bien el crédito al salario no sufrió cambios comentare algunos nuevos aspectos del mismo.

Primero se estableció en forma expresa que (\*) no serán deducibles las cantidades que entregue el contribuyente en su carácter de retenedor, a las personas que le presten servicios personales subordinados ( Salarios ), por concepto de crédito al salario, considerando que el crédito al salario es a cargo del gobierno federal, esta disposición no tendría ningún sentido de no existir el nuevo impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario, que analizaremos adelante, los contribuyentes que opten por no pagar dicho impuesto y que por dicha razón no disminuyan del ISR propio o retenido, el crédito al salario pagado a los trabajadores, consideraran dicho pago como una partida no deducible.

Quizás una de las reformas mas comentadas, fue la aparición de este nuevo impuesto que forma parte de los articulo transitorios de la LISR , y que se acordó a ultima hora del 31 de diciembre pasado publicar este, el Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario, este impuesto obliga a las personas físicas y morales que realicen erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado en territorio nacional, y lo que se entiende por erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado, son los salarios y demás prestaciones en efectivo y en especie, esto nos lleva a la conclusión de que también se consideran para los efectos de la LISR los ingresos de los llamados Asimilados a Salarios.

(\*) Ver que casos en los que si se puede acreditar . ( Regla 3.6.35 21°M.R.M.)

Así nos damos cuenta de este impuesto resulta mas poderoso por decirlo así, que el impuesto de nominas ( algunos estados lo aplican ) ya que por principio de cuentas este es de carácter federal y además quedaran incluidos los pagos a los asimilados a salarios.

El impuesto establecido en el Art. Tercero Transitorio de la LISR se determinara aplicando la tasa del 3 % sobre las erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado en territorio nacional, este calculo se hará mensual, y los contribuyentes efectuaran pagos provisionales a cuenta del impuesto del ejercicio mediante declaración que se presentara ante la oficinas autorizadas a mas tardar el día 17 del mes inmediato siguiente a aquel que realice dichas erogaciones.

Otro opción para contribuyentes seria el poder optar por no pagar el Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario, y como se dijo antes siempre que no efectúen la disminución del crédito al salario de los trabajadores establecida en los artículos 116, 117, 120 de LISR .

También se estableció que los patrones que efectúen el pago del crédito al salario mensual y anual a sus trabajadores, podrán disminuir del impuesto sobre la renta a su cargo o bien del retenido a terceros las cantidades que hayan entregado, hasta el 2001 dicha disminución se podía hacer de todas las contribuciones federales a cargo o de las retenidas a terceros. ( Art. 116 LISR FII inciso b segundo párrafo ) .

Para entender lo que hemos comentado en párrafos anteriores, veamos el siguiente ejemplo :

Si opta por no pagar el impuesto causado de 3 %

Crédito al Salario	100.-
Impuesto causado 3%	30.-
Solo podrá acreditar	<u>70.-</u>

Siempre y cuando cumpla con los requisitos del artículo 120 de la de LISR, Error debe de ser 119 de la LISR .

**Nota :** En este caso el impuesto no se paga, solo se calcula, y de acuerdo con la 21ª Modificación a la Resolución Miscelánea los \$ 30 serian deducibles .

**RMF 3.6.35** Indica que para los efectos del 32 fracción I de la LISR, los contribuyentes que ***“ opten por no pagar el Impuesto Sustitutivo del crédito al salario podrán deducir del ISR a su cargo el monto del crédito al salario que no disminuyeron del ISR con motivo de la opción citada. ”***

**Nota :** La regla 3.6.35 fue modificada en la 22ª Resolución Miscelánea ,el cambio, se basa en que ***“ quien opte por no pagar el pagar el Impuesto Sustitutivo del crédito al salario podrán deducir como gasto para la determinación del ISR del ejercicio, el monto del crédito al salario que no disminuyeron del ISR con motivo de la opción citada siempre que dicho crédito al salario no exceda del monto del impuesto sustitutivo del crédito al salario causado en el mismo ejercicio ; en su caso el excedente del credito al salario respecto del impuesto sustitutivo citado podrá disminuirse del propio ISR del contribuyente o del retenido a terceros, en los términos del Art.119 de LISR. ”***

Pero que pasa si pago Crédito al Salario y también cumpla con pagar el Impuesto Sustitutivo, yo interpreto que si pago el Impuesto Sustitutivo, podría acreditar todo el Crédito al Salario pagado a los trabajadores, ya que en ningún momento nos dice que no pueda hacerlo al pagar el Impuesto Sustitutivo, y no estaría obligado a elaborar la nomina por separado del crédito al salario. ( Sin embargo deberán cumplir con la Fracción VI del Art. 119 LISR )

Aquí me gustaría hacer una observación, se supone que el Congreso es el que establece jurídicamente a quien beneficia o no fiscalmente, y no la Autoridad fiscal, pero como esto beneficia de alguna manera a los contribuyentes, no creo que alguien proteste por este hecho.

Otro punto también muy importante para quienes entregan crédito al salario a sus trabajadores, y que disminuyan las cantidades entregadas contra el ISR propio o retenido, deberán cumplir con una nueva obligación, esta consiste en presentar ante el IMSS y con copia para la SHCP, dentro de los 5 días inmediatos al mes de que se trate, la nomina de los trabajadores que tengan derecho al crédito al salario, identificado por cada uno de ellos, los ingresos que sirvan de base para dicho crédito y por supuesto el monto del mismo.

Hasta el 2001 el crédito al salario se pagaba en forma conjunta con el salario correspondiente y en la misma nomina, para el año de 2002 se establece como nueva obligación de los patrones, pagar mensualmente en nomina separada y en fecha distinta a la que se paguen los salarios. ( Art. 119 LISR F-VI )

Si bien hasta el año de 2001 se encontraban obligados a presentar declaración anual, quienes como ingreso por salarios de un patrón, hubieran percibido la cantidad de 2,247,804.00, a partir de 2002 dicha cifra disminuye a 300,000.00. ( Art. 117 LISR F III inciso e ), lo cual amplía la base de contribuyentes que tengan que presentar declaración anual.



**Nota :** En pocas palabras si el trabajador excede de los 300,000.- para la declaración anual, el mismo la tendrá que presentar.

Es importante reiterar que los patrones deberán calcular el impuesto anual de sus trabajadores y presentar declaración proporcionando la información sobre las personas a las que se les hayan efectuado dichos pagos por salarios, a mas tardar el día 15 de febrero del año siguiente, hasta la correspondiente al 2001 esta obligación se podía cumplir hasta el ultimo día de febrero , y de igual forma y plazo se deberá presentar la declaración del crédito al salario entregado en el año que paso.( Art. 118 LISR FV ).

Ya por ultimo la fracción II del Artículo 2 de las Disposiciones Transitorias, establece : "*II. Se abroga la Ley del Impuesto sobre la Renta de 30 de diciembre de 1980. El Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta de 29 de febrero de 1984 continuará aplicándose en lo que no se oponga a la presente Ley y hasta en tanto se expida un nuevo Reglamento.*"

Esto significa que el reglamento sigue vigente en cuanto no se oponga a la Ley actual y cuando se refiera a los artículos, se debe de interpretar que son las disposiciones de la nueva ley vigente a partir del 1 de enero de 2002.

### **3.3 SUJETO, OBJETO, BASE Y TARIFA**

#### **3.3.1 SUJETO**

Como vimos en Titulo IV de las Personas Físicas en las Disposiciones Generales es el Art. 106 LISR el que hace la primera referencia de las personas físicas al pago de este impuesto, en el párrafo establece :

*“ Artículo 106. Están obligadas al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo....”*

De este Art. vemos que son sujetos las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, ahora ubiquémonos en el Capitulo I donde establece el objeto.

#### **3.3.2 OBJETO**

##### **3.3.2.1 INGRESOS QUE GRAVAN**

El Art. 110 de LISR indica que se consideran ingresos por la prestación de servicio , los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral incluyendo :

- a) La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- b) Las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

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

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

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

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

Los honorarios son *preponderantes* cuando una persona presta servicios a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año inmediato anterior, representen más del 50 % del total de los ingresos obtenidos .

En el supuesto de que se de este caso, antes del primer pago de honorarios, las personas a que se refiere la fracción IV del Art. 110 de la LISR deben de comunicar por escrito al prestatario, que el monto de sus ingresos excedió del 50 % marcado por la ley, y en el caso de que se omita el escrito anterior el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones.

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

Es importante observar que en la fracción IV, se da el supuesto de las personas físicas por honorarios que exceden el 50 % de sus ingresos y que tiene que comunicarlo, en cambio la fracción V no tiene requisitos y con el simple hecho de comunicar por escrito al prestatario es suficiente.

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

Un caso de este tipo es el ingreso por comisión que puede obtener una persona física, debido a que este acto está considerado de carácter mercantil o bien empresarial.

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

Aquí me gustaría hacer mención al Art. 31 Fracción XIX, que desaparece la disposición que permitía cumplir con los requisitos de las deducciones hasta el día de su declaración, estableciéndose claramente que dichos requisitos deberán ser reunidos a mas tardar el ultimo día del ejercicio, esto nos lleva a plantear el problema de que para realizar, las deducciones, que tratándose de retenciones, estas se hayan realizado y enterado dentro de los plazos de la LISR.

Lo que comentamos en el párrafo anterior podría convertir en no deducible, el pago de salarios cuya retención no fue enterada a mas tardar el día 17 del siguiente mes.

*“ 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. “*

En este apartado nos marca que conceptos no se considerarán ingresos en bienes,

1.-Los servicios de comedor y de comida .

2.-Los bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos.

También la LFT nos marca algo de esto, en el Art. 132 del Titulo IV denominado De los derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones , que nos habla de que el patrón deberá de proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles e instrumentos y materiales para la ejecución del trabajo.

### 3.3.2.2 INGRESOS EXENTOS

El artículo 109 de la LISR establece que ingresos no pagan impuestos .

*" Artículo 109. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:*

*1. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.*

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

Aquí el primer comentario que surge, es que solo el salario mínimo queda exento del pago de impuestos, ya que como la LFT lo establece como la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por sus servicios prestados en una jornada de trabajo para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, y cultural.

Pero este párrafo también hace mención al tiempo extra para los de salario mínimo, y el cual estará exento hasta el límite establecido en la legislación laboral, esto nos remite a la LFT en los Art.66 ( La prolongación de la jornada nunca excederá de tres horas diarias, ni de tres veces por semana), Art. 67 ( Las horas de trabajo extraordinario se pagaran con el 100 % mas del salario ) y Art. 68 ( Las horas de trabajo extraordinario que excedan de 9 horas a la semana se pagaran con 200 % )

Siguiendo con este párrafo, cuando habla de “ *Tratándose de los demás trabajadores* ” establece que las horas extras dobles gravan al 50 % y como no hay disposición para las triples, gravan el 100 %, en el caso de que sea día festivo o descanso trabajado aplica de igual manera , además pone también un tope, “y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.”

Veamos el siguiente ejemplo :

Trabajador : Juan Manuel Osornio Valiente

Jornada : 8 hrs. Sueldo diario : \$ 186.66 Sueldo x hr. : 23.33

Tiempo Extra	Horas de la semana computadas	Horas dobles (Hasta 9)	Horas Triples (excedentes)
T.E.1ª semana	6	6	0
T.E.2ª semana	12	9	3
T.E.3ª semana	2	2	0
T.E.4ª semana	22	9	9
Tiempo Extra		<u>26</u>	<u>12</u>

Después determinemos el pago de las dobles :

Tiempo Extra	Cuota Diaria X 2	Horas trabajadas	Importe a pagar
T.E.1ª semana	46.66	6	279.99
T.E.2ª semana	46.66	9	419.99
T.E.3ª semana	46.66	2	93.33
T.E.4ª semana	46.66	9	419.99
T.E. Doble		<u>26</u>	<u>1,213.29</u>

Ahora hagamos lo mismo con las Triples :

Tiempo Extra	Cuota Diaria X 3	Horas trabajadas	Importe a pagar
T.E.1ª semana	69.99	0	0.00
T.E.2ª semana	69.99	3	209.99
T.E.3ª semana	69.99	0	0.00
T.E.4ª semana	69.99	9	629.98
T.E. Triple		<u>12</u>	<u>839.97</u>

Después determinemos el T.E. exento de el ISR (Art.109 )

Tiempo Extra	T.E. Doble	% de Exención	Total	Tope de SVSMG	
T.E.1ª S.	279.00	50 %	139.50	210.75	139.50
T.E.2ª S.	419.99	50 %	209.99	210.75	209.99
T.E.3ª S.	93.33	50 %	46.67	210.75	46.67
T.E.4ª S.	419.99	50 %	209.99	210.75	209.99
		T.E. Exento			<u>664.98</u>



En este cuadro vemos que ninguna cantidad de la columna 4 rebasa el tope de 5 VSMG , por lo tanto se toma la cantidad que se determino después de aplicar el porcentaje de exención, en caso de que rebasara se tomaran lo 210.75 para determinar el concepto de T.E. Exento.

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

Una de las razones de ausencia del trabajador a sus labores, es por enfermedad o por maternidad, la LSS distingue dos tipos de incapacidad :

Incapacidad por riesgo de trabajo ( Art. 41 LSS )

Incapacidad por Enfermedad y maternidad ( Art.84 LSS )

Para este ultimo concepto tendremos que ver las disposiciones en la LFT Art. 42 Fracción II y Art.132 XXVII respectivamente, por lo tanto hay que distinguir muy bien los tres conceptos, Incapacidad por riesgo de trabajo, Incapacidad por Enfermedad general, Incapacidad por maternidad.

Los riesgos de trabajo pueden producir pueden producir incapacidad temporal, permanente parcial, permanente total y muerte ( Art. 477 LFT ), pero ojo la relación laboral solo continua en la incapacidad temporal.

En el caso de incapacidad por riesgo de trabajo, el Seguro Social ( SS ) cubre un subsidio del 100 % del Salario base de cotización ( SBC ) desde el primer día de la incapacidad .( Art. 58 LSS )

Las incapacidades por maternidad, el Seguro Social ( SS ) cubre un subsidio del 100 % del Salario base de cotización ( SBC ) desde el primer día de la incapacidad, en las incapacidades por maternidad se pagan 42 días antes del parto y 42 días después del parto ( Art.101 LSS ) ( Art.170 LFT ).

En el caso de incapacidad enfermedad general, el SS cubre un subsidio del 60 % de SBC ( Art.98 LSS ), a partir del 4to. día de la incapacidad (Art.96 LSS ).

Nota las incapacidades por riesgo de trabajo temporales y las de maternidad no se descuentan de la base de días para efectos de la participación de utilidades, además las incapacidades se pueden descontar de los base para el pago de gratificaciones y de prima de vacaciones.

También la empresa puede celebrar un convenio con el IMSS para facilitar el subsidio a sus trabajadores incapacitados ( Art.63 LSS ) el cual consistirá en que la empresa sea la que pague inicialmente las incapacidades de sus trabajadores y después las recupere del IMSS presentando las mismas con un oficio, bajo el concepto de subsidio por incapacidad . ( Ver la siguiente fracción).

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

Las jubilaciones y las condiciones para otorgarse, se estipulan en los Contratos colectivos de trabajo o en los reglamentos internos de trabajo, de acuerdo a estos las jubilaciones se entregan como pensión o como pago único.

La jubilación en pensión puede ser por edad avanzada, por vejez, por invalidez y por riesgo de trabajo, aquí intervienen varios conceptos como la edad, años de servicio, y el salario al momento de autorizarse la jubilación.

Los años de servicio y los porcentajes, pueden variar según el concepto y la antigüedad misma, veamos un ejemplo.

Tabla según CCT :

	Jubilación por años de servicio, pensión por edad avanzada y vejez.	Pensión por invalidez	Pensión por riesgo de trabajo
Años mínimos de servicio para otorgarse	15	10	5
Porcentaje por año	.50 %	75 %	1.00 %
Porcentaje máximo de la pensión .	.15 %	.20 %	.25 %

Supongamos un trabajador que se va a jubilar, tiene 28 años de servicio con un sueldo de \$ 650 .

Determinemos la base :

Sueldo diario	Días del Año	Meses del Año	Monto base de pensión
650.00	x 365	/ 12	= 19,770.83

Pensión mensual :

Antigüedad en la empresa	Factor por Año	% Total	Monto base de pensión	Pensión Mensual
28 años	x .50 %	= 14 %	19,770.83	= 2,767.92

Si el porcentaje excediera de 15 % se tomaría el 15 % .Nota :Esta pensiones usualmente son vitalicias, están sujetas a aumentos y tienen derecho a aguinaldo en el mes de diciembre.

Determinemos la parte exenta para ISR : ( 9 veces SMGM)

Pensión mensual	9 veces SMG Mensual	Pensión mensual exenta
2,767.92	11,380.50	2,767.92

Como vimos la cantidad no rebasa el tope de las 9 veces el SMG, por el excedente se pagaría el impuesto en los términos de este Título .

En el caso de existir la jubilación en pago único, no pierde su característica para efectos de exención, por lo que esta, será la forma de calcular la exención :

Sueldo diario	Días según CCT	Monto de la Jubilación
650.00	x 700.00	= 455,000.00

Determinemos la exención :

SMG	9	v.exención	Días jubilación	Monto máximo exento Jubilación
Tope LISR	42.15	x	9	x
			700	= 265,545.00

Comparamos :

Monto de la Jubilación	Monto máximo exento Jubilación	Monto de la Jubilación exenta
455,000.00	265,545.00	265,545.00

Por otra parte, ya vimos que este ejemplo la jubilación en pago único si rebasa el tope, por el excedente se pagaría el impuesto en los términos de este Titulo .

Por otra parte veíamos en el la fracción II de las indemnizaciones por riesgos o enfermedades, las incapacidades que los riesgos de trabajo pueden producir, como la incapacidad temporal, permanente parcial, permanente total y muerte. ( Art. 477 LFT ) ( Art. 55 LSS ).

En la incapacidad temporal la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras exista la posibilidad de trabajar.( 491 LFT )

La indemnización por incapacidad, puede ser parcial o total, en la incapacidad permanente total, la empresa esta obligada a pagar 1095 días de salario (Art. 495 LFT), considerando como salario diario, el que percibía el trabajador al momento de dictaminarse la incapacidad permanente (Art.484 LFT )sin que este pueda ser menor al mínimo del área geográfica ( Art. 485 LFT ), ni mayor a dos veces el SMG ( Art. 486 LFT )( El contrato se convierte en ley ).

En el caso de la incapacidad permanente parcial, se pagara un porcentaje proporcional a la incapacidad permanente total. ( Art.492 LFT )

La forma de calcular la indemnización por incapacidad permanente total será la siguiente :

Lo primero que debemos recordar, es que para nuestro ejemplo no se toma el salario diario o sea el de los 650.00, ya que existe un tope, el de 2 VSMG .

Sueldo diario	2VSMG	Salario base
650.00	84.30	84.30

Ahora determinemos el monto de la indemnización por incapacidad .

Salario base	Días de indemnización	Monto de la indemnización
84.30	x 1095.00	= 92,308.50

Determinemos la exención :

SMG 9 v. exención	Días jubilación	Monto máximo exento Jubilación
Topo LISR 42.15	x 9 x 1095	= 415,388.25

Comparamos :

Monto de la Indemnización	Monto máximo exento indemnización	Monto de la indemnización exenta
92,308.50	415,388.25	92,308.50

Como vemos el monto de la indemnización no rebasa el tope impuesto por lo que nuestra cantidad esta totalmente exenta .

Cuando el riesgo de trabajo produce la muerte del trabajador, la empresa esta obligada a pagar una indemnización de 730 días de salario ( Art.500 LFT ) y dos meses de salario para gastos funerarios, considerando el salario como vimos en la incapacidad permanente o parcial ( 2 VSMG ).

Por ley también cuando la muerte del trabajador sea por causas ajenas a accidentes o enfermedades de trabajo, la empresa pagara la indemnización del Art. 54 LFT que consiste en un mes de salario y prima de antigüedad.

Para determinar el monto de la indemnización por muerte :

Salario base	Días de indemnización	Monto de la indemnización
84.30	x 790.00	= 66,597.00

Determinemos la exención :

SMG 9 v. exención	Días jubilación	Monto máximo exento Jubilación
Tope LISR 42.15	x 9 x 790	= 299,686.50

Comparamos :

Monto de la Indemnización	Monto máximo exento indemnización	Monto de la indemnización exenta
66,597.00	299,686.50	66,597.00

Como vemos el monto de la indemnización no rebasa el tope impuesto por lo que nuestra cantidad esta totalmente exenta .

*“ 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.*

*V. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones publicas. “*

*VI. Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.”*

Los pagos de previsión social son todos aquellos gastos que efectúan las empresas en beneficio de los trabajadores y de sus familiares, para superación física, social, económica, y cultural, ahora estos gastos deben de considerarse como propios de la empresa, por que se entiende que se traducen en un mayor rendimiento de trabajo, que significan una mayor y mejor producción , otro parte muy importante y que no debemos olvidar es que estos se deben de otorgar en formas general( Art.19RLISR )y sobre las mismas bases.



Los principales conceptos de previsión social que pagan las empresas son los siguientes:

- ❖ Reembolsos de gastos médicos, dentales y hospitalarios: En este tipo de gastos deben estar señaladas las cantidades y condiciones para su reembolso en el plan de previsión social .
- ❖ Despensa : Estas pueden entregarse en efectivo o en especie (vales de despensa )al trabajador .
- ❖ Ayuda para comida y para renta : Estas pueden ser en efectivo o en servicio y cuando se dan en servicio tiene un trato diferente. (Art. 81 RLISR son ingresos gravados “ *cualquier concepto que se entregue en dinero o bienes, sin importar el nombre con el cual se le designe* “
- ❖ Alimentación y habitación en especie : También es frecuente que empresas que se encuentren en determinadas zonas, proporcionen viviendas a sus trabajadores, así como el servicio de comida .
- ❖ Vales de uniforme: Una de las principales obligaciones contractuales de la empresa es el entregar al personal ropa de trabajo y se incluye dentro de esta, zapatos, batas, chamarras, toallas, etc.
- ❖ Ayuda por fallecimiento :La LFT establece una indemnización de 2 meses de salario por concepto de gastos funerarios para el trabajador que muere por riesgo de trabajo o enfermedad .

Ahora que hemos visto los principales conceptos de los pagos de previsión social, veremos como se calcula la parte exenta de estos, ya que se deben de considerar en su conjunto para los efectos del ISR , en el ultimo párrafo del Art. 109 este el limite para la exención.

Nos habla de que se limitara cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año;(que seria de  $42.15 \times 7 \times 365 = 107,693.25$ ) cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta de un SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año( que seria  $42.15 \times 1 \times 365 = 15,384.75$  ). Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

	Ejemplo 1	Ejemplo 2	Ejemplo 3	Ejemplo 4
Ingresos Totales *IT	94,000.00	85,000.00	109,000.00	109,000.00
Pagos Previsión	17,000.00	24,000.00	18,000.00	13,000.00
Suma	111,000.00	109,000.00	127,000.00	122,000.00
Pagos PS exentos PPSE	15,384.75	22,693.25	15,384.75	13,000.00
IT + PPSE	109,384.75	107,693.25	124,384.75	122,000.00

Como vemos en el primer ejemplo la suma rebasa los 107,693.25 y por lo tanto estará limitada la previsión social a 15,384.75 solamente , en el segundo ejemplo hay que poner mucha atención, ya que se da el 2do. supuesto , por eso hay mas importe de P. Social.

Ahora el ejemplo que vimos arriba, es para cuando nos referimos al calculo anual, pero lo que tiene que ver con la mensual, nos basaremos en el Art.86 del RLISR .

El procedimiento es el mismo :

$$7 \text{ VSMG al año } 42.15 \times 7 \times 30 = 8,851.50$$

$$1 \text{ VSMG al año } 42.15 \times 1 \times 30 = 1,264.50$$

	Ejemplo 1	Ejemplo 2	Ejemplo 3	Ejemplo 4
Ingresos Totales *IT	9,000.00	9,000.00	7,000.00	7,000.00
Pagos Previsión	1,500.00	700.00	1,500.00	700.00
Suma	10,500.00	9,700.00	8,500.00	7,700.00
Pagos PS exentos PPSE	1,264.50	9,700.00	8,500.00	7700.00
IT + PPSE	10,264.50	9700.00	8500.00	7700.00

Una vez que tenemos estas bases también podremos calcular la parte exenta con el siguiente procedimiento :

Primero seria acumulando las cifras del periodo con las cifras acumuladas hasta el periodo anterior para obtenerlas cifras acumuladas a la fecha, las dividimos entre los días transcurridos y multiplicamos por 360 ó 364 según sean los días a pagar en el año, con el resultado obtenido, determinamos la parte exenta al año, como en el ejemplo.

Después la parte exenta la dividimos entre los días del año (360-364), y el resultado anterior lo multiplicamos por los días transcurridos a la fecha, lo que nos dará el resultado exento a la fecha, y al que restaremos el exento hasta el periodo anterior para obtener el exento del periodo.

Veamos un ejemplo :

5ª Quincena de 2002

	Ingresos totales	Días	Previsión Social	Suma
Acum. al per. ant.	16,000.00	60	2,880.00	18,880.00
Periodo Actual	4,082.00	15	725.33	4807.33
Acum. a la fecha	20,082.00	75	3605.33	23687.33
Entre días acum.	20082.00/75		3605.33/75	
=	267.76		48.07	315.83
X 360 días Año	96,393.60		17,305.58	113,699.18
El importe rebasa los 7VSMG al año, entonces existe un limite .				
La exención de 1 SMG al año			15,384.75	
Entre los 360 días			15,384.75 / 360	
= Cantidad por día de Previsión Social			42.74	
X Por días transcurridos a la fecha			42.74 X 75	
=Acumulado de previsión social			3,205.16	
(-)Acumulado al periodo Anterior			42.74 X 60 = 2,564.13	
			=3205.16-2564.13=	
=exento del periodo actual			641.03	

Como vemos en el ejemplo, primero se anualizaron las cantidades, después comparamos los supuestos, la suma rebasa el límite de las 7VSMG elevado al año, por lo que hay si hay un límite para la previsión social ( 15,384.75 ), de ahí sacamos la cuota diaria, dividiendo entre 360 ( quincena ), y multiplicamos por los días transcurridos, y sacamos la previsión social hasta último día, después le restamos la previsión social hasta el periodo anterior, y por fin tenemos la parte exenta para el periodo en curso.

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

La entrega de los depósitos constituidos en el INFONAVIT y otros institutos de seguridad social, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores por el INFONAVIT o por las empresas cuando cumplan con los requisitos del Título II de LISR .

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

Aunque con frecuencia, se toman como sinónimos los conceptos de fondo de ahorro y caja de ahorro existen diferencias fundamentales entre uno y otro.

La caja de ahorro es creada por los trabajadores para fomentar el ahorro entre ellos y con la que las empresas han cooperado para evitar que los empleados hagan algún tipo de colectas dentro de la empresa ya que esto está prohibido. ( Art.135 VIII LFT ), el modo de operar, es que la empresa efectúa descuentos acordados a los trabajadores, normalmente esta actividad está regulada en el plan de previsión social, además esto es una obligación de la empresa, pero limitando el descuento, y que este debe de ser libremente aceptado por los trabajadores, a una cantidad no mayor de al 30 % del excedente del SM ( LFT 110 IV )y efectuar los descuentos acordados para el pago de los préstamos recibidos por estos y entregar las cantidades a quien se encargue de la Administración del fondo , que normalmente es una institución de crédito

Ahora veamos el funcionamiento de el Fondo de Ahorro, este consiste en que el trabajador ahorra semanal o quincenalmente una cantidad y la empresa aporta otra cantidad similar y en un determinado momento le son entregadas al trabajador la suma de dichas cantidades, junto con los intereses que el manejo de los fondos genera, asimismo esos fondos se utilizan para hacer préstamos a los mismos empleados bajo ciertas condiciones.

La LISR considera a la aportación que hace la empresa al Fondo de Ahorro como un gastos de previsión social, siempre que dichas prestaciones deben de otorgarse en forma general en beneficio de los trabajadores y que cumplan con los requisitos que se fijan en el RLISR: ( 22 RLISR F-I-II-III)

- ❖ Que el monto de las aportaciones no exceda el 13 % de los salarios del trabajador .
- ❖ El salario del trabajador se considerara solo hasta el tope de 10 SMG del área geográfica del trabajador

- ❖ Que el trabajador solo pueda retirar hasta terminar o una vez por año .
- ❖ Que el fondo se destine a otorgar prestamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro de Valores e Intermediarios .

Por otra parte al entregarse al trabajador el importe del fondo, lo cual constituye un ingreso para el, este estará exento si la empresa cumplió con los requisitos para que la partida fuera deducible, esta entrega de dinero, incluye las aportaciones propias y los intereses generados por el manejo del fondo.

En resumen si la aportación de empresa excede del 13 % o del limite de 10 VSMG, y la aportación del empleado es igual a la de la empresa, será deducible para la empresa, y no acumulable para el empleado, hasta los limites establecidos y el excedente será no deducible y si acumulable para el empleado .

*“ IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones. ”*

Las percepciones que el trabajador tenga por este concepto, esta exenta de acuerdo con la LISR, esto significa que la misma cantidad que aparezca en el concepto de cuotas obreras pagadas por la empresa, deberá aparecer en el importe de cuotas exentas.

Cabe señalar que el CFF en su Art. 2 nos señala cuales son las clasificaciones de las contribuciones : impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, asi como la definición de aportaciones de seguridad social.

*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. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.*

Existen dos maneras en que se puede dar por terminada la relación de trabajo, la primera en la que el trabajador desea terminarla y la segunda, que se da cuando la empresa es quien lo desea.

La LFT en el Art. 46 LFT nos señala que en cualquier momento, el trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo, en pocas palabras rescindirla, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Si es el trabajador quien desea terminar la relación la empresa estará obligada solamente a entregarle cierta cantidad de dinero y que corresponde a los pagos por renuncia, a esto se le llama finiquito.



En este caso se tendrá que pagar ciertos conceptos para el empleado que se retira como los que serian : días de sueldo, vacaciones, primas vacacionales, gratificación proporcional, tiempo extra, primas dominicales, pudiendo descontar faltas, incapacidades y adeudos pendientes.

Por otra parte, la segunda opción es la de la Liquidación, aquí hay que tomar en cuenta varios puntos :

1.-Cuando el trabajador rescinde el contrato por causa justificada .

2.-Cuando el trabajador que se retira, por su antigüedad tiene derecho de liquidación, ya sea por condiciones de la ley o por contrato colectivo de trabajo.

3.-En el caso de que sea la empresa quien desee terminar la relación de trabajo, con causa justificada o sin ella .

4.-Cuando las Autoridades laborales fallen a favor de un trabajador en un juicio y el trabajador opte por la liquidación en vez de la reinstalación.

5.-Cuando fallece un trabajador.

Ahora bien la liquidación incluirá lo mencionado para el finiquito, mas los conceptos de indemnización de 3 meses, indemnización de 20 días y prima de antigüedad; o bien, gratificación por separación y prima de antigüedad, En ambos casos se incluirá también la indemnización exenta y el ISR a descontar .

Todos estos conceptos están basados en días de sueldo o salario, naturalmente deberá ser sueldo o salario integrado.

Debemos recordar que para efectos de indemnizaciones, el salario se integra por los pagos de cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad.

Veamos los conceptos que se manejan

Gratificación por separación este es un pago que la empresa fija en una cantidad determinada que no esta relacionada mas que con la satisfacción o agradecimiento de la empresa que la empresa tiene para con el trabajador cuando se retira.

Salarios caídos estos también son llamados vencidos, y se dan cuando la empresa despide al trabajador por causa que considera justificada y el trabajador presenta una demanda alegando lo contrario y gana el juicio, y el despido se califica como injustificado, y el trabajador opta por la indemnización y no por la restitución del puesto, el patrón deberá pagar los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta la fecha del fallo. ( Art.48 LFT )

Indemnización de tres meses, esta se paga para liberar a la empresa de la reinstalación del trabajador, aunque presentare una demanda y la ganara. ( Art.50 III LFT )

Veamos como se determina :

Trabajador	SDI	Días de indemnización	Indemnización de tres meses
1.-	78.51	90	7,065.90
2.-	222.83	90	20,054.70
3.-	1,381.25	90	124,312.50

Este sería el importe que recibiría el trabajador por tres meses de sueldo como indemnización .

Indemnización 20 días por año, esta se paga para cubrir daños y perjuicios y según como haya sido la contratación, si la relación fue por tiempo determinado menor de un año, el pago de la indemnización será por una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad de los servicios prestados, si la relación fue por un tiempo determinado mayor de un año, una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y 20 días de salario por cada uno de los años de servicio. (Art. 50 F I LFT ). Si la relación fue por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 días de salario por cada uno de los años de servicio, además de los tres meses de mencionamos anteriormente. ( Art.50 F II LFT ).

Trabajador	Antigüedad	Años de Antigüedad	SDI	Días por Año	Indemnización por 20 Días por Año
1.-	11 meses 5 días	.92	78.47	20	1,443.85
2.-	10 años, 4 meses, 16 días	10.37	222.83	20	46,214.94
3.-	14 años, 7 meses, 28 días	14.65	1,381.25	20	404,706.25

Prima de antigüedad, esta es una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo por lo que, al igual que las vacaciones, debe de otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, la LFT establece que se paga a los trabajadores de planta, la prima de antigüedad consistirá en 12 días de salario por cada año de servicio (Art.162 F-I), además el salario no puede ser menor al mínimo y como máximo será el doble del salario mínimo del área geográfica donde el trabajador preste sus servicios.

Veamos el siguiente ejemplo :

Trabajador	SDI	2VSMG	Salario base	para pago de prima
1.-	78.51	84.30	78.51	
2.-	222.83	84.30	84.30	
3.-	1.381.25	84.30	84.30	

Para determinar la prima de antigüedad a pagar :

Trabajador	Salario base para pago de prima	Años de Antigüedad	Días por Año	Prima de Antigüedad
1.-	78.51	.92	12	866.75
2.-	84.30	10.37	12	10,490.29
3.-	84.30	14.65	12	14,819.94

La LISR establece la exención de 90 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada año de servicio, además es muy importante recordar que toda fracción de mas de 6 meses se considera año completo para estos casos .

Ahora determinemos el importe de esta exención, aplicando lo ya mencionado en el párrafo anterior .

Trabajador	Años de Antigüedad	Años de exención	90 Días SMG	Exención Máxima
1.-	.92	1	3,793.50	3,793.50
2.-	10.37	10	3,793.50	37,935.00
3.-	14.65	15	3,793.50	56,902.50

Y ya con la recopilación de todos los datos :

T.	Indemnización de 3 meses	Indemnización de 20 días	Prima de antigüedad	Indemnización total	Indemnización Exenta
1.-	7,065.90	1,444.58	866.75	9,377.23	3,793.50
2.-	20,054.70	46,214.94	10,490.29	76,759.93	37,935.00
3.-	124,312.50	404,706.25	14,819.94	543,838.69	56,902.50

Por el excedente se pagara el impuesto correspondiente de acuerdo a este Capitulo.

*“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.”*

Esta prestación de la gratificación ó aguinaldo nace de la LFT en el Art.87, en donde se establece que se debe pagar al trabajador anualmente por lo menos quince días de salario por año transcurrido ó bien su parte proporcional de acuerdo a los días trabajados, pero como condición, que este se pague antes del 20 de diciembre de cada año.

La formula para el calculo de este concepto es muy sencilla :

Sueldo diario X Días de aguinaldo = Importe a pagar

50.00	X	15	=	750.00
186.66	X	15	=	2,799.90
915.00	X	15	=	13,725.00

En este ejemplo se podrían descontar de los días laborados por el trabajador, los días de incapacidades porque esos no los trabajo, pero regularmente no se hace, y por lo que se refiere a la parte exenta para el ISR, tenemos un tope, que es el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general.

Veamos el ejemplo anterior y cuantifiquemos el tope de la parte exenta :

Gratificación o Aguinaldo	Tope de exención 30VSMG	Gratificación Exenta
750.00	1,264.50	750.00
2,799.90	1,264.50	1264.50
13,725.00	1,264.50	1264.50

Por el excedente se pagara el impuesto correspondiente de acuerdo a este Capitulo.

Otro concepto que este articulo maneja es el de la prima vacacional, la prima vacacional se establece en el Art. 80 LFT y señala el porcentaje mínimo de 25 % sobre los salarios que correspondan al periodo de vacaciones, este porcentaje puede ser mayor pero nunca menor , al igual que las vacaciones( 6 días por año, no menos ), ahora veamos como determinarla, pero recordemos que este rubro es en base a las vacaciones.

De Años	Hasta Años	Días de Vacaciones	Días de Descanso	Días Totales de Vacaciones	Días de prima de vacaciones
.01	1	6	1	7	1.75
1.01	2	8	1	9	2.25
2.01	3	10	1	11	2.75
3.01	8	12	2	14	3.50
8.01	13	14	2	16	4.00
13.01	18	16	2	18	4.50
18.01	23	18	3	21	5.25
23.01	.....	20	3	2	5.25

Una vez que hemos determinado el número de días de prima que le corresponden a cada categoría, pasemos a realizar el cálculo con estos ejemplos.

Trabajador	Sueldo Diario X	Días de Prima	=	Importe a pagar en el periodo
1.- 1 Año	50.00	1.75	=	87.50
2.- 7 Año	186.66	3.50	=	653.31
3.- 2 Año	915.00	2.25	=	2,058.75

Este pago es anual y por lo general se paga en un periodo inmediato anterior a las vacaciones para que el empleado salga de vacaciones con dinero, pero que pasa si solo disfruta de una parte de estas, la empresa puede optar por pagarle solo la parte proporcional de los días disfrutados, así también en el caso de que terminara la relación laboral antes de cumplir el año, se le debe de pagar la parte proporcional a los días trabajados .

También en este ejemplo se podrían descontar de los días laborados por el trabajador, los días de incapacidades, por que estos no los trabajo, pero regularmente no se hace, otra cosa que no debemos olvidar. es que esta prestación se debe dar de forma general para los trabajadores, por lo que se refiere al pago de ISR está exento de las primas vacacionales, hasta por el equivalente hasta 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador.

Trabajador	Sueldo Diario	15VSMG	Prima Vacacional Exenta
1.-	87.50	632.25	87.50
2.-	653.31	632.25	632.25
3.-	2,058.75	632.25	632.25

Por el excedente se pagara el impuesto correspondiente de acuerdo a este Capitulo.

Ahora veamos otro concepto que menciona esta fracción, este el de la PTU, esta es un derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades de las empresas, esta participación será mediante un porcentaje establecido por la Comisión Nacional para la PTU ( 10 % ), esta deberá pagarse dentro de los 60 días a la fecha en que deba pagarse el ISR de la empresa ( Art.122 LFT ) y el ISR se debe pagar dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que termine el ejercicio fiscal ( Art.10 LSR ).

Por lo que se refiere al pago de ISR está exento de la PTU hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área del trabajador .

Veamos el ejemplo :

Trabajador	Pago de PTU	15VSMG	PTU Exenta
1.-	500.00	632.25	500.00
2.-	800.00	632.25	632.25
3.-	3,000.00	632.25	632.25

Por el excedente se pagara el impuesto correspondiente de acuerdo a este Capitulo.

Ya por ultimo hablaremos de la prima dominical, anteriormente ya habíamos visto que el trabajador tiene derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo ( Art. 69 LFT ), y también se señalo que en hay casos en los que el patrón y el trabajador podrían acordar los días en que los trabajadores disfrutarían de sus días de descanso semanal ( Art.70 LFT ), esto recordemos que es un prestación irrenunciable del trabajador y que no esta obligado a prestar sus servicios en sus días de descanso ( Art.73 LFT ).



Pero que si fuera necesario y el trabajador esta de acuerdo en hacerlo, el patrón deberá de pagar al trabajador, independientemente de su salario, un salario doble por el servicio prestado , pero además si el día de descanso es el día domingo , la LFT establece que se le deberá de pagar una prima adicional de 25 % sobre su salario normal.

Por este razón es recomendable que el día de descanso semanal sea el domingo, ya que si tenemos un trabajador que su día de descanso semanal sea el día miércoles, siempre tendríamos que pagar esta prima por día domingo, ya que la LFT así lo contempla .

Veamos ahora su determinación :

Sueldo diario	Prima 25 %	Domingos trabajados	Pago Prima Dominical
50.00	X	.25	X 1. = 12.50
186.66	X	.25	X 1. = 46.67
915.00	X	.25	X 1. = 228.75

Por lo que se refiere al pago de ISR está exento de las primas dominicales, el equivalente hasta un día de salario mínimo general por prima dominical pagada, lo que nos da como resultado hasta 42.15 como tope exento para las primas dominicales.

Hasta ahora hemos analizado las fracciones mas importantes del Art. 109 LISR ( Ingresos exentos ) y que son las que nos competen para este trabajo, a continuación solo mencionaremos algunas de las restantes por no dejar de mencionarlas

" XIII " Viáticos, siempre que sean erogados en servicio del patrón.

" XV " Ingresos derivados de la Enajenación de Casa habitación.

" XVI " Intereses pagados por banco cuando correspondan a depósitos de ahorro o para haberes de retiro, siempre que no excedan de 5 SMG del área geográfica del trabajador elevado al año .

" XVII " Ingresos derivados de contratos de seguros.

" XVIII " Herencias o Legados.

" XX " Premios, por concurso científico, artístico o literario abierto al público en general .

" XXII " Alimentos, los percibidos en concepto de alimentos en los términos de la ley ( Pensión alimenticia para quien la recibe )

" XXIV " Los impuestos que se trasladen por el contribuyente en los términos de Ley.

" XXVIII " Derechos de Autor, hasta por 2 salarios mínimos generales elevados al año.

Este Art. también establece no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, las aportaciones que hagan los patrones y el Gobierno Federal a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como las aportaciones que se efectúen a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la IMSS incluyendo los rendimientos que generen.

Y el mismo tratamiento para las aportaciones que hagan los patrones al INFONAVIT a la subcuenta de vivienda de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, y las que efectúe el Gobierno Federal a la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del IMSS así como los rendimientos que generen.

### 3.3.3 BASE Y TARIFA

Ahora veamos cual es la formula general para obtener la base:

$$\text{Ingresos Totales} - \text{Ingresos Exentos} = \text{Base o Ingreso Gravable}$$

Como vemos el ingreso gravable será la diferencia entre los ingresos totales menos los ingresos exentos, sobre el importe neto, se calculara el impuesto, tanto los pagos provisionales como el impuesto anual.

Para efectos de estos cálculos, debemos distinguir 4 casos :

- 1.-El calculo sobre percepciones normales de un empleado.
- 2.-El calculo sobre las percepciones periódica que percibe una persona jubilada.
- 3.-El calculo sobre el pago único que recibe una persona jubilada .
- 4.-El calculo sobre prima de antigüedad retiro por indemnización que recibe una persona al termino de la relación laboral.

Ahora recordemos que es muy importante que a fin de año se tienen que distinguir estos conceptos para elaborar la constancia de percepciones e impuesto retenido, por lo que seria mas fácil si desde un principio los distinguimos.

Ya por ultimo, cuando hemos determinamos los ingresos gravables lo único que resta, es aplicar las diferentes tarifas contenidas en el capitulo de personas fisicas ,y de acuerdo a un procedimiento determinar el impuesto correspondiente para cada persona o en su caso el impuesto anual, ahora veamos un resumen de las tarifas que ocuparemos :

#### Tasa o tarifa

Tarifas mensuales :

Tarifa del Art.113 de LISR ( Impuesto Determinado )

Tarifa del Art.114 de LISR ( Subsidio Acreditable )

Tarifa del Art.115 de LISR ( Crédito al Salario )

Tarifas Anual:

Tarifa del Art.177 de LISR ( Impuesto Determinado )

Tarifa del Art.178 de LISR ( Subsidio Acreditable )

Tarifa del Art.116 de LISR ( Crédito al Salario )

### 3.4 CALCULO IMPUESTO SOBRE LA RENTA

#### 3.4.1 DETERMINACION DE PAGOS PROVISIONALES

Antes de entrar por completo al estudio de los pagos provisionales es necesario siempre tener en cuenta los elementos que se necesitan para su determinación :

$$\text{ISR} - \text{SUBSIDIO} - \text{CAS} = \text{ISR Neto a retener}$$

En este capitulo veremos cada elemento de esta formula, pero primero veamos que el articulo 113 LISR fracción I es el que indica, que *"Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere el Capitulo I están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual."*

A su vez también contiene en la fracción II el procedimiento para calcular los mismos ,pero antes de eso veamos la tarifa que aparece en este artículo y que será esencial para el cálculo .

a) Para el ejercicio fiscal de 2002

Límite inferior	Límite superior	TARIFA	
		Cuota fija	Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	429.44	0.00	3.00
429.45	3,644.94	12.88	10.00
3,644.95	6,405.65	334.43	17.00
6,405.66	7,446.29	803.76	25.00
7,446.30	8,915.24	1,063.92	32.00
8,915.25	17,980.76	1,533.98	33.00
17,980.77	52,419.18	4,525.60	34.00
52,419.19	En adelante	16,234.65	35.00

Nota :Las tarifas del 2002 al 2004 que usaremos están en las Disposiciones Transitorias . ART.2 fracción LXXXVIII .( VER FINAL DEL CAPITULO IV )

Para el cálculo debemos considerar como total de ingresos del trabajador, el sueldo mas prestaciones y todo tipo de ingresos, recordemos que en este momento ya hablamos del Ingreso gravado , también no debemos olvidar dos cosas muy importantes, una es que no deben incluirse en los ingresos del trabajador las aportaciones del patrón a las subcuentas del SAR, IMSS, INFONAVIT que establece la LIMSS y la otra sería que para los trabajadores que ganen el salario mínimo no hay impuesto a descontar, pero para los demás, la retención se calculara aplicando la tarifa del Art.113 a la totalidad de ingresos gravados obtenidos en un mes de calendario, pero veamos un poco mas lo que encierra la frase “ **un mes de calendario.**”

Nota :Tratándose de honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos, administradores, comisarios, gerentes generales, no hay procedimiento, la retención y el entero será la que resulte de la aplicar la tasa máxima de la tarifa ( 35 % ) salvo que exista, además relación de trabajo con el retenedor ( Art.113 párrafo V).

Hace algunos años el impuesto se calculaba sobre los ingresos del mes anterior, es decir, se esperaba hasta que se conocían todos los ingresos, esto traía grandes problemas para las empresas, para ver esto pongamos un ejemplo, si un trabajador se retiraba a mediados del mes, la empresa tenía que absorber los impuestos de esa persona, ya que no contaba con los elementos para poder determinar correctamente el impuesto. La SHCP reconoció este problema y trato de ayudar a las empresas mediante la creación de tarifas quincenales, decenales, semanales, y hasta diarias para utilizarlas en forma optativa, actualmente estas tarifas se publican en la Resolución miscelánea fiscal.

Continuando con el procedimiento para el calculo de los pagos provisionales, ya habíamos dicho que a los ingresos gravados se les aplicaría la tarifa del Art. 113 LISR , el procedimiento consiste en localizar nuestro ingreso gravado dentro de los limites inferior y superior de la tarifa, una vez localizado el rango, restaremos a nuestro ingreso gravado el limite inferior, lo que nos dará como resultado el ingreso excedente del limite inferior, después a esta cantidad le aplicaremos el porcentaje que le corresponde de acuerdo a la 4ta columna de la tarifa, dando como resultado el **Impuesto Marginal** , a este resultado le sumaremos la cuota fija correspondiente de acuerdo a la tarifa , ya por ultimo obtendremos como resultado el **Impuesto Mensual antes del Subsidio**.

Procedimiento :

	Ingreso base de ISR	\$ 9108.97
Menos :	Limite inferior	\$ 8915.25
Igual :	Ingreso excedente del Limite inferior	\$ 193.72
Por :	Porcentaje sobre excedente de L. Inf.	% 33
Igual :	<b>Impuesto marginal</b>	\$ 63.92
Mas :	Cuota fija de la tarifa	\$ 1,533.98
Igual :	<b>Impuesto mensual antes de Subsidio y CAS</b>	<b>\$ 1,597.90</b>

Como vemos este resultado es solo la primera parte del todo procedimiento, por que también hay que determinar los conceptos que se le restaran, como son el subsidio y el crédito al salario (Art.113 primera fracción después de la tarifa ).

### 3.4.2 SUBSIDIO

Ya determinamos el impuesto mensual antes del impuesto, ahora veamos lo que corresponde al subsidio, este subsidio lo establece el Art. 114 de LISR , pero que significa la palabra subsidio, subsidio es una subvención o ayuda financiera otorgada generalmente por un organismo oficial, bueno pues este concepto se le resta al Impuesto Mensual determinado de acuerdo al Art.113 , pero cual es la forma para determinarlo .

El Art. 114 fracción II establece :*"El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el Artículo113 de esta Ley, a los que se les aplicará la siguiente: "* Tabla .

**TABLA**

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	429.44	0.00	50.00
429.45	3,644.94	6.44	50.00
3,644.95	6,405.65	167.22	50.00
6,405.66	7,446.29	401.85	50.00
7,446.30	8,915.24	531.96	50.00
8,915.25	17,980.76	766.98	40.00
17,980.77	28,340.15	1,963.65	30.00
28,340.16	En adelante	3,020.30	0.00

**Nota :La tabla para el Subsidio NO sufrió cambios por Art. Transitorios ( VER FINAL DEL CAPITULO IV )**

Y continua diciendo : “ *El impuesto marginal mencionado en esta tabla es el que resulte de aplicar la tasa que corresponde en la tarifa del Artículo 113 de esta Ley al ingreso excedente del limite inferior.*”

Ahora analicemos estos dos párrafos, nos hablan de que al igual que el Art. 113 debemos considerar el ingreso y el impuesto ya determinado( Impuesto marginal ), el procedimiento consiste en localizar nuevamente ingreso gravado dentro de los limites inferior y superior de la tabla de subsidio, pero esta vez solo utilizamos el limite inferior de la tabla de 114 para localizar el renglón de la cuota fija y el porcentaje % de subsidio sobre el impuesto marginal.

Una vez que sabemos cual será nuestro rango de subsidio, retomamos el impuesto marginal ya determinado con la tarifa del Art. 113, y le aplicaremos el porcentaje de la tabla de subsidio sobre el impuesto marginal , dando como resultado el Subsidio al Impuesto Marginal , y al que se le sumara la cuota fija de la misma tabla, para determinar finalmente el subsidio sobre tabla del Art. 114.

Procedimiento :( Ver ejercicio anterior )

Impuesto marginal ( Art. 113 )	\$ 63.92
Por : Porcentaje de subsidio s/ Impto. Marg.(Art.114)	<u>% 40</u>
Igual: Subsidio al Impuesto Marginal	\$ 25.56
Mas : Cuota fija de la tabla ( Art.114 )	<u>\$ 766.98</u>
Igual: <b>Subsidio sobre Tabla mensual</b>	<u><b>\$ 792.54</b></u>

Como ya vimos el Art. 114 de LISR establece un subsidio al impuesto sobre la renta al ingreso de las personas físicas determinando de acuerdo con el Art. 113 LISR, sin embargo para el caso de los trabajadores, este subsidio es parcial, lo cual obliga a calcular la parte que será acreditable y la parte que no lo será , el procedimiento lo establece el mismo 114 LISR en su segundo párrafo.



### 3.4.2.1 SUBSIDIO ACREDITABLE Y NO ACREDITABLE

*“Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido con el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos.”*

Después nos explica como deberá calcular la empresa la proporción de subsidio y nos dice que esta se calculara para todos los trabajadores dividiendo lo siguiente :

Monto total de pagos hechos por el patrón en el ejercicio inmediato anterior a todo el personal subordinado ( Asalariados, honorarios preponderantes, honorarios a miembros del consejo, NO incluye honorarios independientes ) por conceptos de salarios, prestaciones, PTU y liquidaciones que hayan sido gravadas por el ISR , también los pagos por conceptos de Salarios Mínimos Generales de Zona podrán incluirse, (Nota :Aunque no los grava el ISR )( Regla 3.18.9 RM ) , aquí no se incluirán los pagos de crédito al salario, ni al IMSS, INFONAVIT, SAR, ni el Impuesto sobre nominas, ni prestaciones no deducibles. = **28000.00** (“ X “)

El monto de erogaciones o pagos hechos por el patrón en el ejercicio inmediato anterior, por todos los gastos ocasionados por la prestación de servicios personales subordinados ( Asalariados, honorarios preponderantes, honorarios a miembros del consejo, NO incluye honorarios independientes ) aun cuando no sean deducibles para el patrón, ni el trabajador este sujeto al pago de impuesto por el ingreso derivado de las mismas( sueldos, previsión social, impuesto sobre nominas y prestaciones diversas. = **\$ 39,000**(“ X “)

Ya como resultado de la división de los conceptos arriba mencionados tendríamos un porcentaje:

$$\text{Igual : Proporción para subsidio} \frac{28000.00}{39.000.00} = 0.7179$$

Es muy importante hacer ver que esta proporción no debe de ser inferior al 50 %, por si no, no hay subsidio para ningún trabajador.

El motivo sería que cuando los trabajadores gozan de muchas prestaciones exentas de ISR, no pueden disfrutar del subsidio.

Como vemos en el calculo nos marca que debemos tomar los pagos hechos por el patrón en el ejercicio inmediato anterior, pero que pasaría cuando la empresa apenas inicia sus Actividades y no cuenta con este punto.

Bueno pues la regla 3.17.3 RM. lo aclara diciendo que cuando los empleadores inicien sus actividades en el ejercicio fiscal de 2002 podrán calcular la proporción con el monto total de los pagos efectuados en el periodo comprendido entre el 1ro. de enero de 2002 y la fecha en que se determine el impuesto( en lugar del ejercicio anterior ) así como en el total de erogaciones efectuadas en el mismo periodo por cualquier concepto relacionado a la prestación de servicios personales subordinados, y para efectos de lo anterior los empleadores deberán presentar aviso en la Administración Local de recaudación competente.

Procedimiento :

	1 menos la " Proporción " ( Empresa )	
	1 menos 0.7179	0.2821
Por :	El doble	<u>X 2</u>
Igual :	Doble de 1 menos la Proporción	0.5642
Por :	<b>Subsidio sobre tabla</b>	<u>\$ 792.54</u>
Igual:	<b>Subsidio NO Acreditable</b>	<u>\$ 447.15</u>
	<b>Subsidio sobre tabla ( Art.114 )</b>	\$ 792.54
Menos:	<b>Subsidio NO Acreditable</b>	<u>\$ 447.15</u>
Igual :	<b>Subsidio Acreditable</b>	<b>\$ 345.39</b>

Ahora llevemos este resultado contra el impuesto mensual del Art.113 que ya habíamos determinado.

Impuesto Mensual antes del subsidio (Art.113)	\$ 1,597.90
Menos: Subsidio Acreditable	\$ 345.39
	<hr/>
<b>Igual : Impuesto Mensual después del Subsidio Acreditable y antes del Crédito al Salario</b>	<b>\$ 1,252.51</b>

Como podemos observar ya determinamos 2 de los tres elementos de acuerdo a la formula que mencionamos al principio del tema 2.4, el ultimo de estos tres, el Crédito al salario, que a continuación analizaremos y que tiene su fundamento en el Art.115 de la LISR.

### 3.4.3 CREDITO AL SALARIO

La LISR establece en su Art. 115 que las personas que hagan pagos a trabajadores asalariados subordinados a un patrón, por concepto de salarios, participación de utilidades de la empresa y todas las prestaciones provenientes de dichos salarios, y asimilados a salarios **exceptuando los pagos de primas de antigüedad, retiro o indemnización, calcularan las retenciones del ISR acreditando a este el Subsidio y el Crédito al Salario mensual .**

En el segundo párrafo del Art. 115 establece el procedimiento para el calculo del crédito al salario, estableciendo que las personas que hagan pagos a trabajadores asalariados subordinados a un patrón, por concepto de salarios, PTU de la empresa y todas las prestaciones afectas a dichos salarios, y asimilados a salarios exceptuando los pagos de prima de antigüedad, retiro o indemnización, calcularan el " *crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la siguiente* " tabla .

## TABLA

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		Crédito al Salario
Para ingresos de:	Hasta ingresos de:	Mensual
\$	\$	\$
0.01	1,531.38	352.35
1,531.39	2,254.86	352.20
2,254.87	2,297.02	352.20
2,297.03	3,006.42	352.01
3,006.43	3,062.72	340.02
3,062.73	3,277.13	331.09
3,277.14	3,849.02	331.09
3,849.03	4,083.64	306.66
4,083.65	4,618.85	281.24
4,618.86	5,388.68	255.06
5,388.69	6,158.47	219.49
6,158.48	6,390.86	188.38
6,390.87	En adelante	153.92

**Nota :La tabla para el CAS NO sufrió cambios por Art. Transitorios  
( VER FINAL DEL CAPITULO IV )**

El procedimiento en si es el mismo, ya que se basa en la aplicación de una tabla, primero localizamos en la tabla el ingreso inmediato menor al trabajador de nuestro ejemplo, este seria \$ 6,390.87 , ya que nuestro trabajador tiene un ingreso de \$ 9,108.97, ya por ultimo solo nos basta ver cual seria el CAS correspondiente a nuestro rango, y el que nos corresponde para acreditarlo seria de \$ 153.92 , ahora comparemos con lo ya determinado .

	<b>Impuesto Mensual después del Subsidio Acreditable y antes del Crédito al Salario</b>	<b>\$1,252.51</b>
Menos:	<b>Crédito al Salario mensual determinado en la tabla y acreditado</b>	<b>\$ 153.92</b>
Igual :	<b>ISR neto mensual a retener x trabajador</b>	<b>\$1,098.59</b>

En este caso no resulto crédito al salario a favor del trabajador, al contrario, resulto un impuesto a cargo del trabajador, que el retendrá el patrón y que a su vez tendrá que enterar ante la SHCP.

Pero que pasaría si el impuesto mensual después del subsidio hubiera sido menor que el crédito al salario, como ocurriría en los salarios hasta de tres a cuatro salarios mínimos, bueno pues la diferencia tendría que pagarla el patrón al trabajador conjuntamente con el próximo pago de salarios, este en el caso que se de, deberá pagarse mensualmente, en nomina por separado y en fecha distinta a la que se paga el salario( Fracción VI Art. 119 LISR ).

También este artículo establece “ *El retenedor podrá disminuir del 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, conforme a los requisitos que fije el reglamento de esta Ley*” para esto veamos dos ejemplos conjuntamente del Crédito al Salario (CAS) con el Impuestos Sustitutivo del Crédito al Salario (ISCAS) para entender este párrafo y recordar un poco lo que vimos acerca del ISCAS en el Tema 2.2 .

Primer ejemplo considerando el pago de ISCAS :

1.-Acreditamiento de CAS :

	<b>ISR a cargo patrón o retenido a terceros</b>	<b>\$ 1,000.00</b>
Menos:	<b>CAS pagado a los trabajadores</b>	<u><b>\$ 600.00</b></u>
Igual :	<b>ISR a cargo del patrón o retenido a terceros</b>	<b>\$ 400.00</b>
	<b>NETO a pagar por el patrón</b>	

2.-Determinar el ISCAS :

	<b>Total erogaciones pagadas por el patrón</b>	<b>\$ 17,000.00</b>
Por :	<b>3 % sobre erogaciones</b>	<u><b>X 0.03</b></u>
Igual :	<b>ISCAS a pagar por el patrón</b>	<b>\$ 510.00</b>

En este caso el patrón habrá pagado un total de :

	<b>CAS pagado a los trabajadores</b>	<b>\$ 600.00</b>
Mas :	<b>ISR neto a cargo del patrón</b>	<b>\$ 400.00</b>
Mas :	<b>ISCAS a pagar por el patrón</b>	<b>\$ 510.00</b>
Igual :	<b>Total a pagado por el patrón</b>	<b>\$ 1,510.00</b>

Aquí tengo que mencionar que para que los patrones puedan acreditar el total de CAS pagado en efectivo a sus trabajadores, contra el ISR que tengan a su cargo o retenido a terceros deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1.- Que lleven los registros de los pagos efectuados a los trabajadores, en el que se identifique forma individualizada, a cada uno de los trabajadores los que se les realicen dichos pagos.

2.-Que conserven los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados a los trabajadores, el impuesto que, en su caso, se haya retenido, y las diferencias a favor del trabajador por el crédito al salario.

3.-Que Cumplan con las obligaciones previstas en las fracciones I, II, V y VI del Artículo 118 de esta Ley.

a)Efectuar las retenciones del Art.113 y entregar en efectivo el CAS a los trabajadores.

b)Calcular el ISR anual de sus trabajadores, conforme al Art.116

c)Presentar declaración anual de sueldos retenciones.

d) Inscribir en el RFC a cada uno de los trabajadores

4.-Que se hayan pagado las aportaciones del IMSS y SAR

5.-Presenten ante el IMSS, con copia para la SHCP, dentro de los cinco días siguientes al mes de que se trate, la nómina de los trabajadores que tengan derecho al crédito al salario, identificando por cada uno de ellos los ingresos que sirvan de base para determinar dicho crédito, así como el monto del CAS.

6.-Que paguen mensualmente a los trabajadores en nómina separada y en fecha distinta a la que se paga el salario, el monto del crédito al salario previamente autorizado por la SHCP.( Art. 119 LISR)

Segundo ejemplo considerando la opción de no pagar ISCAS :  
( Art.3 transitorios párrafos 7-8 )

1.-Acreditar solo del excedente de CAS vs. ISCAS :

<b>CAS pagado a los trabajadores</b>	<b>\$ 600.00</b>
<b>Menos: ISCAS ( No es para pago, solo se determina )</b>	<b>\$ 510.00</b>
<b>Igual : Monto excedente de CAS</b>	<b>\$ 90.00</b>

2.-En esta opción solo se puede acreditar el monto excedente del CAS contra el ISR a cargo :

<b>ISR a cargo patrón o retenido a terceros</b>	<b>\$ 1,000.00</b>
<b>Menos: Acreditamos el monto excedente de CAS</b>	<b>\$ 90.00</b>
<b>Igual : ISR neto a cargo del patrón</b>	<b>\$ 910.00</b>

En este caso el patrón no pagara ISCAS, pero habrá pagado un total de :

<b>CAS pagado a los trabajadores</b>	<b>\$ 600.00</b>
<b>ISR neto a cargo del patrón</b>	<b>\$ 910.00</b>
<b>Total a pagado por el patrón</b>	<b>\$ 1,510.00</b>

Como vemos en ambas opciones el patrón pago la misma cantidad de efectivo .

Otros puntos muy importantes serian los que nos marca el II párrafo del Art. 115, que establece que los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario mensual, aun cuando sean un ingreso para el trabajador , tendrá un trato diferente.

Este trato es diferente de los ingresos que se manejan en el capítulo de ingresos por Salarios y en General por las Prestación de un Servicio Personal Subordinado, ya que el crédito al salario se da como consecuencia de una opción impositiva.

1.- No se considerarán para determinar la proporción de subsidio acreditable a que se refiere el Artículo 114 de esta Ley .

2.-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.

3.-No se consideran una remuneración al trabajo personal subordinado.

A su vez este artículo también contempla el caso de que los patrones que no están obligados a retener impuesto, el Art. 115 en su párrafo IV establece que los contribuyentes que presten servicios subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención conforme al último párrafo del Artículo 118 de LISR , y los que obtengan ingresos provenientes del extranjero, que al aplicar la tarifa de LISR Art. 113 disminuido con el subsidio Art. 114 LISR, les resulte un impuesto menor que el crédito al salario mensual, podrá solicitar la devolución de dicha diferencia a favor, o compensarlo contra el impuesto sobre la renta que resulte a su cargo posteriormente.

### **3.4.4 NO SUJETOS AL SUBSIDIO ACREDITABLE Y CAS**

El Subsidio Acreditable **NO** se aplicara a las fracciones I y IV del artículo 110 de LISR y los sujetos del IV párrafo posterior a la tarifa del Art. 113 de las LISR, ahora veamos las fracciones mencionadas :



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

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

***4to párrafo Art. 113 de LISR :” Tratándose de honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como de los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.....”***

El CAS NO se aplicara a los sujetos del IV párrafo posterior a la tarifa del Art. 113 de las LISR.

***4to párrafo Art. 113 de LISR :” Tratándose de honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como de los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.....”***

### **3.5 OPCION PERCEPCIONES ANUALES (PTU, GRATIFICACIÓN, P.V.)**

En algunos pagos, como en el pago de aguinaldo ó gratificación anual , PTU, primas dominicales, primas vacacionales, el impuesto puede resultar sumamente elevado por que el ingreso en ese mes brinca el renglón de la tabla en el que normalmente cae el ingreso del trabajador, para solucionar esto, o al menos parcialmente la SHCP agrego una posibilidad, veamos el párrafo II del Art. 113 este nos establece ***“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” Art. 86 RISR***

Y el Art. 86 de RISR establece las reglas, y nos da todo el procedimiento.

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

2.-Al resultado anterior se le sumara el ingreso ordinario perciba el trabajador en un mes de que se trate y al resultado se le aplicará el procedimiento normal de el artículo 80 de la Ley.( 113 Art. LISR )

3.-El impuesto que se obtuvo del párrafo anterior se restara al impuesto que correspondería al ingreso ordinario, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales

**Nota : Intercambio los 4-5 párrafos para un mejor entendimiento**

5.-Después se calculara una tasa para aplicar solo sobre las remuneraciones ( gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales), esta se calculará dividiendo el impuesto que se determine en los términos del numero 3, entre la cantidad que resulto conforme al numero 1.El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

4.-El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones( gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales), sin deducción alguna, la tasa a que se refiere el numero 5.

Tratándose de los ingresos que son previsión social fracción VI del artículo 77 de la Ley (Art.109 ), en los casos en que deba efectuarse retención, ésta se hará sobre el excedente del salario mínimo elevado al mes y en los términos de este artículo.

### **3.5.1 PAGO PROVISIONAL EN PAGOS DE FINIQUITOS**

Ahora veamos otro caso, el de los finiquitos, normalmente en el finiquito se pagara la parte proporcional de vacaciones, prima vacacional y gratificación y eventualmente días de sueldo, en este caso también se puede aplicar el procedimiento del Art.86 de RISR o se puede aplicar la tarifa normal mensual, según el importe que se determine.

### **3.5.2 PAGO PROVISIONAL EN PAGOS A DESTAJO**

En el pago a destajo, cuando pagan en función de cantidad de trabajo realizado y no de días laborados podrán optar por efectuar la retención de acuerdo al Art.88 del reglamento de la LISR nos da el procedimiento :

1.-Considerarán el número de días efectivamente trabajados para realizar el trabajo determinado.

2.-Dividirán el monto del salario entre el número de días efectivamente trabajados y al resultado se le aplicará la tarifa del artículo 80 de la Ley calculada en días, que publicará la Secretaría. Contra el impuesto que resulte se podrá acreditar el equivalente al 10% del salario mínimo general del área geográfica correspondiente al lugar donde el trabajador preste sus servicios.

3.-La cantidad que resulte se multiplicará por el número de días determinados de acuerdo a la fracción I de este artículo y el producto será el impuesto a retener.

Aquí debo de señalar que este artículo proviene de la mecánica de 91, en la que se acreditaba contra el ISR de los Art.80 y 80-A (ahora 113-114) el 10 % de salario mínimo general , el cual fue sustituido por el Crédito al Salario establecido en el 80-B LISR (ahora 115), por la cual no debemos tomar en cuenta este 10 %.

### 3.6 PAGOS PROVISIONALES EN PERCEPCIONES DE JUBILACIÓN

Otro caso es el calculo de la retención en pago de pensión por jubilación, estos como vimos en los ingresos exentos, los pagos por jubilación tiene una parte exenta, por el excedente se debe de pagar impuesto y se calculara este en forma normal, pero los datos de la percepción y el impuesto retenido se debe de diferenciar para la constancia de percepciones e impuesto retenido.

### 3.7 PAGOS PROVISIONALES EN PAGO UNICO DE JUBILACIÓN

Otro de los ingresos que también debemos tener en cuenta, ya que también tiene relación con las percepciones periódicas normales, son los pagos efectuados a los empleados por jubilación en pago único, indemnización por incapacidad, indemnización por muerte o pago de marcha.

Ahora veamos el Art. 85 del reglamento que establece *"Quienes mediante pago único cubran jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, efectuaran la retención a que se refiere el artículo 80 de la Ley (Art.113) , como sigue:*

1.-Se aplicará el procedimiento establecido en el artículo 80 de la Ley (Art.113) al ingreso mensual normal que recibe el trabajador, restándole en nueve veces el SMG del área geográfica del trabajador, elevado al mes.

2.-Se dividirá el monto de pago único gravado entre el ingreso mensual normal que hubiera percibido de no haber dicho pago. El cociente se multiplicará por el impuesto que resulto del párrafo anterior, determinándose así la retención que tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual.

### 3.8 PAGO PROVISIONAL EN TERMINO DE LA RELACION LABORAL

Hay otro tipo de pagos en los que los ingresos pueden ser extraordinarios en relación a las percepciones periódicas normales, estos son los pagos efectuados a los empleados al termino de la relación laboral, estos pueden la prima de antigüedad, indemnización en días, y gratificación por separación.

Y para este tipo de ingresos nos habla el IV párrafo después de la tarifa del Art.113 que establece :

*“ Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el Artículo 112 de esta Ley, 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.”*

Y el reglamento de LISR en su Art. 83 nos precisa cuales son esos pagos :

*“El total de percepciones a que se refiere la fracción II del artículo 79 de la Ley( Art.112 ),será la cantidad obtenida por prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación disminuida por la cantidad que resulte de aplicar lo dispuesto por el artículo 77 fracción X de la Ley.( Art.109 ).*

### 3.9 CALCULO ANUAL

Como se sabe, todos los mexicanos debemos de contribuir a los gastos públicos a través del pago de impuestos, por así establecerse en la CPEUM, en términos generales, estos impuestos se deben de pagar por ejercicios fiscales que pueden ser regulares (doce meses), o irregulares (menos de doce)(Art.11CFF) otorgándose un plazo de tres meses posteriores a la terminación del ejercicio para presentar la declaración donde se determina el impuesto a pagar.

Sin embargo por razones de orden financiero, para que el fisco federal pueda atender sus necesidades del gasto publico se ha establecido un sistema en las leyes fiscales mediante el cual los contribuyentes efectúen anticipos a cuenta de su **impuesto anual** .

Una vez que hemos visto las variantes respecto de los pagos provisionales ( anticipos a cuenta de su impuesto anual ), se hace necesario efectuar un calculo anual , así como su respectivo ajuste.

Aun cuando los cálculos mensuales se hayan hecho correctamente, encontraremos diferencias al efectuar el ajuste anual y teniendo tantas opciones no es raro que, o no hayamos tomado las opciones para descuento menor o mas conveniente y entonces tendremos ajustes con importes considerables, tampoco es raro que existan errores en los cálculos de pagos mensuales.

Una vez que hemos visto los aspectos generales del calculo anual, veamos que es el Art. 1116 de LISR el que nos señala como hacer el calculo anual a asalariados y asimilados .

Este nos dice que el impuesto anual se determinará aplicando a los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este Capítulo I , la tarifa del Art.177 LISR , ahora veamos el Artículo y la tarifa referida .

**" Artículo177. 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 Artículo176 (LISR)de esta Ley. A la cantidad que se obtenga se le aplicará la siguiente: "**

<b>TARIFA</b>			
<b>Límite inferior</b>	<b>Límite superior</b>	<b>Cuota fija</b>	<b>Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior</b>
<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>%</b>
0.01	5,153.22	0.00	3.00
5,153.23	43,739.22	154.56	10.00
43,739.23	76,867.80	4,013.10	17.00
76,867.81	89,355.48	9,645.12	25.00
89,355.49	En adelante	12,767.04	32.00

**Nota :Las tarifas del 2002 al 2004 que usaremos están en las Disposiciones Transitorias . ART.2 fracción LXXXVIII .( VER FINAL DEL CAPITULO IV )**

El procedimiento es el mismo que utilizamos para los pagos provisionales mensuales en el punto 3.4.1 de este Capítulo, ahora con el impuesto que resulte a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio anual ( Artículo178 LISR ) y contra el monto que se obtenga será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.

### **3.10 DEDUCCIONES PERSONALES**

El Art.176 nos dice que las personas físicas residentes en el país que obtengan ingresos de este Título, para calcular su impuesto anual, podrán hacer, además de las deducciones autorizadas que les correspondan en cada Capítulo del Título IV algunas mas que veremos a continuación .

Como son varias las deducciones solo haré mención de algunas de ellas, las que para mí son unas de las más importantes.

1.-Los pagos por honorarios médicos, dentales, gastos hospitalarios, hechos por el contribuyente para sí, para su cónyuge o para la persona con quien viva en concubinato y para sus ascendientes o descendientes en línea recta, siempre que dichas personas no perciban durante el año de calendario ingresos una cantidad igual o superior SMGZ del contribuyente elevado al año.

2.-Los gastos de funerales en la parte en que no excedan del SMGZ del contribuyente elevado al año, efectuados para las personas señaladas en la fracción que antecede.

3.-Las aportaciones voluntarias realizadas directamente en la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en los términos de la Ley del Seguro Social o a cuentas de planes personales de retiro. El monto de la deducción a que se refiere esta fracción será de hasta el 10% de los ingresos acumulables del contribuyente en el ejercicio, sin que dichas aportaciones excedan del equivalente a cinco salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente elevados al año.

4.-Las primas por seguros de gastos médicos, complementarios o independientes de los servicios de salud proporcionados por instituciones públicas de seguridad social, siempre que el beneficiario sea el propio contribuyente, su cónyuge o la persona con quien vive en concubinato, o sus ascendientes o descendientes, en línea recta.

5.-Los gastos destinados a la transportación escolar de los descendientes en línea recta cuando ésta sea obligatoria en los términos de las disposiciones legales para estos efectos, se deberá separar en el comprobante el monto que corresponda por concepto de transportación escolar.



Para que procedan algunas deducciones se deberá comprobar, mediante documentación que reúna requisitos fiscales, que las cantidades correspondientes fueron efectivamente pagadas en el año de calendario de que se trate a instituciones o personas residentes en el país.

### 3.11 SUBSIDIO ANUAL

Retomando el párrafo IV del Art.116 LISR explica que el impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere el primer párrafo y la fracción I del Artículo 110 de LISR, la tarifa del Artículo 177 de LISR, después el impuesto que resulte a cargo del contribuyente se disminuirá con el **subsidio** que, resulte del Art. 178 LISR y que nos dice que los *“contribuyentes de este Título gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del”* Artículo 177 LISR, el subsidio se calculará conforme a la siguiente tarifa :

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Tasa para aplicar sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,153.22	0.00	50.00
5,153.23	43,739.22	77.22	50.00
43,739.23	76,867.80	2,006.58	50.00
76,867.81	89,355.48	4,822.20	50.00
89,355.49	106,982.82	6,383.46	50.00
106,982.83	215,769.06	9,203.70	40.00
215,769.07	340,081.74	23,563.74	30.00
340,081.75	En adelante	36,243.54	0.00

Nota :La tabla para el Subsidio NO sufrió cambios por Art. Transitorios  
( VER FINAL DEL CAPITULO IV )

El procedimiento es el mismo que utilizamos para el subsidio de los pagos provisionales en el punto 3.4.2 de este Capítulo, y al igual que en el subsidio mensual existe el Impuesto marginal .

El impuesto marginal mencionado en esta tabla es el que resulte de aplicar la tasa que corresponda en la tarifa del Artículo 177 de esta Ley al ingreso excedente del límite inferior.

Ya por último recordemos que respecto de los ingresos del Capítulo I de este Título, el patrón deberá calcular y comunicar a sus trabajadores, a más tardar el 15 de febrero de cada año, el monto del subsidio acreditable y el no acreditable calculados en el Art. 114 de la LISR.

### 3.12 CREDITO AL SALARIO ANUAL

Una vez que sea determinado “ *el impuesto anual cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del Artículo 178 de la misma y con el crédito al salario anual que se obtenga de aplicar la siguiente:*

<b>TABLA</b>		
Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		Crédito al Salario Anual
Para ingresos de:	Hasta ingresos de:	
\$	\$	\$
0.01	18,376.56	4,228.14
18,376.57	27,058.26	4,226.34
27,058.27	27,564.24	4,226.34
27,564.25	36,077.04	4,224.12
36,077.05	36,752.58	4,080.18
36,752.59	39,325.50	3,973.02
39,325.51	46,188.24	3,973.02
46,188.25	49,003.62	3,679.86
49,003.63	55,426.14	3,374.82
55,426.15	64,664.16	3,060.72
64,664.17	73,901.58	2,633.88
73,901.59	76,690.26	2,260.50
76,690.27	En adelante	1,847.04

**Nota :** La tabla para el CAS NO sufrió cambios por Art. Transitorios  
( VER FINAL DEL CAPITULO IV )

El procedimiento es el mismo que utilizamos para el crédito al salario de los pagos provisionales en el punto 3.4.3 de este Capítulo, primero veamos los casos en los que el CAS determinado con la tabla anual excede al ISR disminuido del Subsidio ( Anual ), y que es lo que tiene que hacer .

1.- Cuando la suma de pagos mensuales de CAS efectuados al trabajador sea **menor** que el excedente de CAS, significa que existe diferencia de CAS a favor del trabajador , y que el patrón deberá pagársela junto con el primer pago de salarios del mes de marzo.

I.S.R Anual Artículo .177	\$ 2,070.00
Menos: Subsidio Anual Acreditable Art.178	<u>\$ 900.00</u>
Igual : ISR Anual Disminuido de Subsidio	\$ 1,170.00
CAS Anual trabajador determinado Art.116	\$ 2,500.00
Menos: ISR Anual Disminuido de Subsidio	<u>\$ 1,170.00</u>
Igual : Excedente de CAS sobre ISR Disminuido de Subsidio	\$ 1,330.00
Menos: Suma de pagos de CAS en los meses del año	<u>\$ 800.00</u>
Igual : <b>Diferencia de CAS Anual a favor del trabajador</b>	<b>\$ 530.00</b>

2.- Cuando la suma de pagos mensuales de CAS efectuados al trabajador sea **mayor** que el excedente de CAS, significa que existe una diferencia de CAS a cargo del trabajador , que equivale a ISR a cargo del trabajador que se pagara en Hacienda en febrero del año siguiente .

CAS Anual trabajador determinado Art.116	\$ 2,500.00
Menos: ISR Anual Disminuido de Subsidio	<u>\$ 1,170.00</u>
Igual : Excedente de CAS sobre ISR Disminuido de Subsidio	\$ 1,330.00
Suma de pagos de CAS en los meses del año	\$ 1,500.00
Menos: Excedente de CAS sobre ISR Disminuido de Subsidio	<u>\$ 1,300.00</u>
Igual : <b>Diferencia de CAS a cargo . Equivale a ISR Anual a cargo .</b>	<b>\$ 170.00</b>

Nota : Aquí al trabajador se le pago de mas CAS, y paso a ser un Impuesto.

2.-Ahora veamos algunos casos cuando el ISR del Art.177 disminuido del subsidio acreditable del Art.178, sea mayor que el CAS Anual, el patrón considerara como ISR a cargo del trabajador la diferencia que resulte, incrementada con lo pagos con los pagos de CAS mensuales que haya recibido el trabajador, pero se le restara el ISR retenido durante el año y la cantidad que resulte, equivale a ISR a cargo del trabajador que se pagara en Hacienda en febrero del año siguiente.

ISR Anual Disminuido de Subsidio	\$ 2,500.00
Menos: CAS Anual trabajador determinado Art.116	<u>\$ 1,170.00</u>
Igual : ISR a cargo del trabajador	\$ 1,330.00
Mas : Suma de pagos de CAS en los meses del año	\$ 1,500.00
Menos: ISR retenido en los meses del año	<u>\$ 800.00</u>
Igual : <b>ISR a cargo del trabajador Anual</b>	<b>2,030.00</b>

**Nota :** Aquí al trabajador se le determino un ISR anual de \$ 1,330.00 y durante el año se la pago un crédito al salario de \$ 1,500.00 repartido en los meses, que para el calculo mensual estuvo bien, pero que de acuerdo a el calculo anual nos se tuvo de pagar, por lo que se acumulara junto con el ISR a cargo, para así determinar el impuesto y lo que se pago indebidamente de CAS mensual, dando así un total, al cual se le podrán restar los pagos provisionales de ISR, dando un total a pagar de ISR Anual.

3.-Otro caso seria en donde ISR del Art.177 disminuido del Subsidio acreditable Art. 178 sea igual en importe al CAS Anual, lo cual amentado con los pagos mensuales de CAS, darían lo que equivale el ISR a cargo del trabajador que se pagara en Hacienda en febrero de cada año.

ISR Anual Disminuido de Subsidio	\$ 2,500.00
Menos: CAS Anual trabajador determinado Art.116	<u>\$ 2,500.00</u>
Igual : " x "	\$ 0.00
Mas : Suma de pagos de CAS en los meses del año	<u>\$ 800.00</u>
Igual : <b>ISR a cargo del trabajador Anual</b>	<b>\$ 800.00</b>

**Nota :** Aquí el trabajador según al impuesto anual no tiene impuesto ni a favor ni a cargo, pero durante el año recibió un CAS mensual que no se tuvo de pagar, lo cual equivale a un total a pagar de ISR Anual.

Los contribuyentes que hayan prestado sus servicios en el año de calendario de que se trate por un periodo menor a doce meses no tendrán derecho a recibir cantidad alguna por concepto de crédito al salario anual y las cantidades que, en su caso, hayan recibido por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a dicho periodo se considerarán como definitivas.

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.

### **3.13 NO HAY CALCULO DE IMPUESTO ANUAL POR PARTE DE LA EMPRESA CUANDO...**

No se hará el cálculo del impuesto anual de acuerdo al ultimo párrafo del Art.116 , cuando se trate de contribuyentes que:

- a) Hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1o. de diciembre del año de que se trate.
- b) Hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$300,000.00.
- c) Comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.

Aquí quisiera hacer algunas observaciones para el caso de los trabajadores que laboraron menos de un año, la fracción VI del Art. 116 de LISR establece :

*" VI. Los contribuyentes que hayan prestado sus servicios en el año de calendario de que se trate por un periodo menor a doce meses no tendrán derecho a recibir cantidad alguna por concepto de crédito al salario anual y las cantidades que, en su caso, hayan recibido por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a dicho periodo se considerarán como definitivas."*

Por otra parte la regla 3.28.2 de la RMF nos señala :

*" Para efectos del artículo 81 (Art.116 LISR )fracción VI de la ley de ISR, los empleadores no estarán obligados a presentar declaración del ejercicio por aquellos trabajadores que al 31 de diciembre, les hubieren prestado sus servicios por un periodo menor a doce meses, debiendo considerar las cantidades entregadas por concepto de crédito al salario como definitivas."*

*Tratándose de contribuyentes a que se refiere el Capítulo I del Título IV de dicha Ley, cuando presenten su declaración del ejercicio en los términos de lo dispuesto en la fracción III del artículo 82 ( Art.117 LISR )de la propia Ley, deberán considerar el crédito general "*

Es claro que si el trabajador ya no labora al 31 de diciembre, la empresa no hará el calculo del impuesto anual, por que no tendría sentido, además de que no habría a quien pagarle el saldo a favor que pudiese resultar ni a quien cobrarle el saldo a cargo que se determinara ,y por otra parte el Art.117 LISR en su fracción III inciso C señala que tienen la obligación de presentar su declaración anual los trabajadores cuando dejen de prestar servicios a mas tardar el 31 de diciembre del año de que se trate .

Ya por ultimo hagamos dos preguntas : la primera ¿ que pasaría con los trabajadores que ingresaron a la empresa iniciado el año? Veamos que estos no tendrían 12 meses al 31 de Diciembre.

De ahí se desprende que estos trabajadores no tendrían derecho a recibir saldo a favor de CAS, como lo señala la fracción VI del Art. 116 LISR pero me pregunto ¿ si podrían tener saldo a cargo? ó simplemente a estos trabajadores la empresa no les hará el ajuste anual y las cantidades cobradas o pagadas por concepto de impuestos quedaran como definitivas. ( **RMF 3.28.2** )

Ahora bien la regla 3.28.2 de RMF que establece la no obligación de la declaración anual para los trabajadores que al 31 de diciembre no hubiesen prestado sus servicios por periodo menor a 12 meses, ¿ entonces que caso tiene la obligación del contribuyente de solicitar la constancia a que se refiere la fracción III del Art. 118 y proporcionarlas al patrón que vaya a efectuar el calculo del impuesto definitivo ?, ¿ será por esto que en la practica no se pide dicha constancia ?

Que la empresa entregue la constancia a los trabajadores, es una practica sana y conveniente para los trabajadores, para que puedan presentar su declaración anual, ya que seguramente tendrán saldo a favor en la misma al considerar sus deducciones personales .

### **3.14 CALCULO ANUAL EN LIQUIDACIONES**

Es muy importante recordar que la empresa deberá de efectuar una retención de impuesto al momento de pagar la liquidación, esta retención se explico en el punto 3.8 .

Pero el impuesto anual, ya no será responsabilidad de la empresa, si no del trabajador, este deberá presentar declaración anual en los primeros meses del año siguiente, en esa declaración, calculara el impuesto anual y descontara la retención que le haya hecho la empresa. Ahora bien el calculo del impuesto anual lo establece el Art. 112 LISR, que dice quienes obtengan ingresos por primas de antigüedad, retiro o indemnizaciones u otros pagos, por separación, calcularan el impuesto anual conforme a ciertas reglas.

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

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

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

Ahora que hemos visto el procedimiento para el calculo anual, me gustaría hacer resaltar que con mucha frecuencia resultara saldo a favor a las personas que son liquidadas y eso sin considerar deducciones personales que pudiese tener el trabajador, por que será conveniente que tengamos un control de estas para poder recuperar parte del impuesto que se les retiene en la liquidación.

Ya por ultimo y una vez que hemos visto todo lo referente al calculo de los pagos provisionales y al calculo anual, solo nos falta ver las obligaciones de :

- 1.- Los contribuyentes
- 2.- Los Patrones

en materia del impuesto sobre la renta , que están reglamentadas en los Art. 117 y 118 LISR respectivamente .



### 3.15 OBLIGACIONES DE LOS CONTRIBUYENTES

#### Art.117 LISR

Las obligaciones de los trabajadores en materia del ISR se encuentran en el Art. 117 LISR

1.-Proporcionar los datos necesarios, para que los inscriban en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos, proporcionar su clave de registro al empleador.

2.-Solicitar las constancias de remuneraciones cubiertas y retenciones efectuadas del trabajo anterior, al empleador actual dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

3.-Presentar declaración anual en los siguientes casos:

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

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

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

d) Cuando obtengan ingresos por salarios y asimilados a salarios de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del Artículo 113 de la LISR.

e) Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$300,000.00.

3.-Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el crédito al salario a que se refiere el Artículo 115 de esta Ley, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

### **3.16 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES**

#### **Art.118 LISR**

Las obligaciones de los trabajadores en materia del ISR se encuentran en el Art. 118 LISR

1.-Efectuar los pagos provisionales mensuales del impuesto retenido a sus trabajadores y asimilados a salarios a cuenta del impuesto anual .

En este punto, es muy importante consultar el Art. 2 transitorio fracción LXXXIII que establece :

El primer pago del 2002 será trimestral para los contribuyentes siguientes :

- a) Los que conforme en 2001 están obligados a efectuar pagos provisionales trimestrales.
- b) Los que en 2001 tributaban en el régimen de pequeños contribuyentes .
- c) Los que en 2001 tributaban en el régimen simplificado.

Las retenciones de enero, febrero, marzo del 2002 serán pagadas en una sola declaración trimestral que se presentara a mas tardar el día 17 de abril de 2002.

2.-Entregar en efectivo a sus trabajadores el CAS que resulte a favor después de acreditarlo contra su ISR que se le va a retener.

3.-Calcular el impuesto anual a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados en los términos del Art.116 LISR.

4.-Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate, no olvidando que las constancias deberán proporcionarse a más tardar el 31 de enero de cada año. En los casos de retiro del trabajador, se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación.

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

Asimismo, deberán solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el crédito al salario a que se refiere el Artículo115 de esta Ley, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

6.-Presentar declaraciones informativas ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, sobre las personas a quienes se les pagara en efectivo por concepto del crédito al salario en el año de calendario anterior.

7.- Presentar declaraciones informativas ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, sobre las personas a quienes se les hayan efectuado pagos por salarios y asimilados a salarios .

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

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

En los casos en que una sociedad sea fusionada o entre en liquidación, así como cuando una sociedad desaparezca con motivo de una escisión o fusión, la declaración que debe presentarse el 15 de febrero, se efectuara dentro del mes siguiente a aquél en el que se termine anticipadamente el ejercicio.

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

---

# Capitulo 4

# Casos Practicos

## CAPÍTULO 4

## 4.1 PAGO PROVISIONAL MENSUAL

VER CAPITULO 3 PUNTOS 3.4.1 A 3.4.3

Ingresos para Trabajador ( Base para ISR )	\$ 9,108.97
Menos : Limite inferior	<u>\$ 8,915.25</u>
Igual : Ingreso excedente del Limite inferior	\$ 193.72
Por : Porcentaje sobre excedente de L. Inf.	<u>% 33</u>
Igual : <b>Impuesto marginal</b>	\$ 63.92
Mas : Cuota fija de la tarifa	<u>\$ 1,533.98</u>
Igual : <b>Impuesto mensual antes de Subsidio y CAS</b>	<b>\$ 1,597.90</b>

Impuesto marginal ( Art. 113 )	\$ 63.92
Por : Porcentaje de subsidio s/ Impto. Marg.(Art.114)	<u>% 40</u>
Igual: Subsidio al Impuesto Marginal	\$ 25.56
Mas : Cuota fija de la tabla ( Art.114 )	<u>\$ 766.98</u>
Igual: <b>Subsidio sobre Tabla mensual</b>	<b>\$ 792.54</b>

$$\text{Proporción para subsidio} = \frac{28000.00}{39.000.00} = 0.7179$$

1 menos la " Proporción " ( Empresa )	
1 menos 0.7179	0.2821
Por : El doble	<u>X 2</u>
Igual: Doble de 1 menos la Proporción	.5642
Por : <b>Subsidio sobre tabla</b>	<u>\$ 792.54</u>
Igual: <b>Subsidio NO Acreditable</b>	\$ 447.15
Por : <b>Subsidio sobre tabla ( Art.114 )</b>	\$ 792.54
Menos: <b>Subsidio NO Acreditable</b>	<u>\$ 447.15</u>
Igual : <b>Subsidio Acreditable</b>	<b>\$ 345.39</b>

	Impuesto Mensual antes del subsidio (Art.113)	\$ 1,597.90
Menos:	Subsidio Acreditable	\$ 345.39
Igual :	<b>Impuesto Mensual después del Subsidio Acreditable y antes del Crédito al Salario</b>	<b>\$ 1,252.51</b>
	<b>Impuesto Mensual después del Subsidio Acreditable y antes del Crédito al Salario</b>	<b>\$1,252.51</b>
Menos:	<b>Crédito al Salario mensual determinado en la tabla y acreditado</b>	<b>\$ 153.92</b>
Igual :	<b>ISR neto mensual a retener x trabajador</b>	<b>\$1,098.59</b>

#### 4.2 PAGO PROVISIONAL CON PAGOS ANUALES VER CAPITULO 3 PUNTO 3.5

Aquí tenemos un trabajador con un ingreso normal de \$ 5,058.00 y un pago de PTU por la cantidad de \$ 5,000.00

Recordemos que este tipo de pagos tiene dos opciones primero veamos la del Art. 86 LISR .

Fracción I :

$$\$ 5,000.00 / 365 \times 30.4 = \$ 416.44$$

Fracción II :

$$\$ 5,058.00 + 416.44 = \$ 5,474.44$$

Fracción III :

Calculo del ISR mensual sobre la base gravable de \$ 5,474.44

	Ingresos para Trabajador ( Base para ISR )	\$ 5,474.44
Menos :	Limite inferior	\$ 3,644.95
Igual :	Ingreso excedente del Limite inferior	\$ 1,829.49
Por :	Porcentaje sobre excedente de L. Inf.	% 17
Igual :	<b>Impuesto marginal</b>	<b>\$ 311.01</b>
Mas :	Cuota fija de la tarifa	\$ 334.43
Igual :	<b>Impuesto mensual antes de Subsidio y CAS</b>	<b>\$ 645.44</b>

Impuesto marginal ( Art. 113 )	\$ 311.01
Por : Porcentaje de subsidio s/ Impto. Marg.(Art.114)	<u>% 50</u>
Igual: Subsidio al Impuesto Marginal	\$ 155.51
Mas : Cuota fija de la tabla ( Art.114 )	<u>\$ 167.22</u>
Igual: <b>Subsidio sobre Tabla mensual</b>	<b>\$ 322.73</b>

Menos: Porcentaje de Subsidio no acreditable 36.80 %	\$ 118.76
Igual : Subsidio acreditable	<u>\$ 203.97</u>

Impuesto Mensual antes del subsidio (Art.113)	\$ 645.44
Menos: Subsidio Acreditable	\$ 203.97
Menos: Crédito al Salario mensual determinado en la tabla y acreditado	\$ 219.49
Igual : <b>ISR neto mensual a retener x trabajador</b>	<u><b>\$ 221.99</b></u>

Después :

$$\$ 221.99 - \$ 138.00 = \$ 83.99$$

\*\*\* Los \$ 138 serian el impuesto que correspondería al sueldo normal de \$ 5,058.00 .

Fracción V :

$$\$ 83.99 / \$ 416.44 = 0.2016 \times 100 = 20.16 \%$$

Fracción IV :

$$\$ 5,000 \times 20.16 \% = \$ 1,008.00$$

Los \$ **581.40** serian el descuento de ISR, ahora para comparar el beneficio, calculemos el impuesto si el importe de PTU se hubiese acumulado al ingreso normal, como normalmente se hace .

$$\$ 5000.00 + \$ 5,058.00 = \$ 10,058.00$$

Ahora determinemos el impuesto sobre los \$ 10,058.00 que seria la base, ya que no tomamos la opción del 86 de RLISR .



## Calculo del ISR mensual sobre la base gravable de \$ 10,058.00

Ingresos para Trabajador ( Base para ISR )	\$10,058.00
Menos : Limite inferior	\$ 8,915.25
Igual : Ingreso excedente del Limite inferior	\$ 1,142.75
Por : Porcentaje sobre excedente de L. Inf.	% 33
Igual : <b>Impuesto marginal</b>	\$ 377.11
Mas : Cuota fija de la tarifa	\$ 1,533.98
Igual : <b>Impuesto mensual antes de Subsidio y CAS</b>	<b>\$ 1,911.09</b>

Impuesto marginal ( Art. 113 )	\$ 377.11
Por : Porcentaje de subsidio s/ Impto. Marg.(Art.114)	% 40
Igual: Subsidio al Impuesto Marginal	\$ 150.84
Mas : Cuota fija de la tabla ( Art.114 )	\$ 766.98
Igual: <b>Subsidio sobre Tabla mensual</b>	<b>\$ 917.82</b>

Menos: Porcentaje de Subsidio no acreditable 36.80 %	\$ 337.76
Igual : Subsidio acreditable	<b>\$ 580.06</b>

Impuesto Mensual antes del subsidio (Art.113)	\$ 1,911.09
Menos: Subsidio Acreditable	\$ 580.06
Menos: Crédito al Salario mensual determinado en la tabla y acreditado	\$ 153.92
	<b>\$ 1,177.11</b>

Después a este importe le debemos de descontar el impuesto de las percepciones normales :

$$\$ 1,177.11 - 138.00 = \$ 1,039.11$$

Como vemos el resultado de los 1,039.11 es el impuesto a retener, lo que nos dice que la opción si disminuye el descuento de impuesto.

### **4.3 PAGO PROVISIONAL EN PAGOS DE FINIQUITOS VER CAPITULO 3 PUNTOS 3.5.1**

En el caso de los finiquitos se pagara la parte proporcional de vacaciones, prima vacacional y gratificación y eventualmente días de sueldo, en este caso también se puede aplicar el procedimiento del Art.86 de RISR o se puede aplicar la tarifa normal mensual, según el importe que se determine, como lo vimos en los ejemplos anteriores.

### **4.4 PAGO PROVISIONAL EN PAGOS A DESTAJO VER CAPITULO 3 PUNTOS 3.5.2**

En este procedimiento al igual que el anterior se basa en el procedimiento normal del 113 de LISR, la variante es que se determina un sueldo por día, dividiendo el salario entre el numero de días efectivamente trabajados y al resultado se le aplicará la tarifa del artículo 80 de la Ley calculada en días, y la cantidad que resulte se multiplicara por los días efectivamente trabajados obteniendo así un impuesto por los días trabajados.

### **4.5 PAGOS PROVISIONALES EN PERCEPCIONES DE JUBILACIÓN**

El calculo en la retención en pago de pensión por jubilación recordemos que tiene una parte exenta, el tope seria \$ 11,380.00 (9VSMG x Día ) por el excedente se debe de pagar impuesto y se calculara este en forma normal.

### **4.6 PAGOS PROVISIONALES EN PAGO ÚNICO DE JUBILACIÓN VER CAPITULO 3 PUNTO 3.3.2.2**

Sueldo diario		Días según CCT		Monto de la Jubilación
650.00	x	700.00	=	455,000.00

Determinemos la exención :

SMG 9 v.exención	Días jubilación	Monto máximo exento Jubilación
Topo LISR 42.15 x	9 x	700 = 265,545.00

Comparamos :

Monto de la Jubilación	Monto máximo exento Jubilación	Monto gravado en Pago Único
455,000.00	265,545.00	189,455.00

Recordemos que la retención esta reglamentada en el Art.85 del RLISR .

Fracción I :

$$650.00 \times 30 = 19,500.00$$

SMG 9 v.exención	Días jubilación	Monto máximo exento Jubilación
Topo LISR 42.15 x	9 x	30 = 11,380.50
$19,500.00 - 11,380.00 = 8,119.50$		

Ingresos para Trabajador ( Base para ISR )	\$ 8,119.50
Menos : Limite inferior	<u>\$ 7,446.30</u>
Igual : Ingreso excedente del Limite inferior	\$ 673.32
Por : Porcentaje sobre excedente de L. Inf.	<u>% 32</u>
Igual : <b>Impuesto marginal</b>	<u>\$ 215.42</u>
Mas : Cuota fija de la tarifa	<u>\$ 1,063.92</u>
Igual : <b>Impuesto mensual antes de Subsidio y CAS</b>	<u>\$ 1,279.34</u>

Impuesto marginal ( Art. 113 )	\$ 215.42
Por : Porcentaje de subsidio s/ Impto. Marg.(Art.114)	<u>% 50</u>
Igual: Subsidio al Impuesto Marginal	\$ 107.71
Mas : Cuota fija de la tabla ( Art.114 )	<u>\$ 531.96</u>
Igual: <b>Subsidio sobre Tabla mensual</b>	<b>\$ 639.67</b>

Menos: Porcentaje de Subsidio no acreditable 36.80 %	<u>\$ 235.40</u>
Igual : Subsidio acreditable	<b>\$ 404.27</b>

Impuesto Mensual antes del subsidio (Art.113)	\$ 1,279.34
Menos: Subsidio Acreditable	\$ 404.27
Menos: Crédito al Salario mensual determinado en la tabla y acreditado	<u>\$ 153.92</u>
Igual : <b>ISR neto mensual a retener x trabajador</b>	<b>\$ 721.15</b>

Fracción II :

$$189,455.00 / 8119.50 = 23.33 \times 721.15 = \mathbf{16,824.42}$$

Los 16,824.42 es el importe a retener de impuesto a este trabajador .

#### **4.7 PAGO PROVISIONAL EN TERMINO DE LA RELACIÓN LABORAL**

**VER CAPITULO 3 PUNTO 3.3.2.2**

**( Trabajador 3)**

Indemn. 3 meses	Indemn. 20 días	Prima de antigüedad	Indemn. total	Indemn. Exenta	Indemn. Gravada
124,312.50	404,706.25	14,819.94	543,838.69	56,902.50	486,936.19

Recordemos que la retención esta reglamentada en el Art.113 cuarto párrafo después de la tarifa del LISR .

Determinamos el ultimo sueldo mensual ordinario :

Sueldo Diario	Días de Sueldo	Sueldo Mensual Ordinario
1300.00	x 30	= 39,000.00

Calculamos el impuesto normal a los 39,000.00

Ingresos para Trabajador ( Base para ISR )	\$39,000.00
Menos : Limite inferior	<u>\$17,980.77</u>
Igual : Ingreso excedente del Limite inferior	\$21,019.23
Por : Porcentaje sobre excedente de L. Inf.	<u>% 34</u>
Igual : <b>Impuesto marginal</b>	<u>\$ 7,146.54</u>
Mas : Cuota fija de la tarifa	<u>\$ 4,525.60</u>
Igual : <b>Impuesto mensual antes de Subsidio y CAS</b>	<b>\$11,672.14</b>

Impuesto marginal ( Art. 113 )	\$ 7,146.54
Por : Porcentaje de subsidio s/ Impto. Marg.(Art.114)	<u>% 0</u>
Igual: Subsidio al Impuesto Marginal	\$ 0.00
Mas : Cuota fija de la tabla ( Art.114 )	<u>\$ 3,020.30</u>
Igual: <b>Subsidio sobre Tabla mensual</b>	<b>\$ 3,020.30</b>

Menos: Porcentaje de Subsidio no acreditable 36.80 %	<u>\$ 1,111.47</u>
Igual : Subsidio acreditable	<b>\$ 1,908.83</b>

Impuesto Mensual antes del subsidio (Art.113)	\$ 11,672.14
Menos: Subsidio Acreditable	\$ 1,908.83
Menos: Crédito al Salario mensual determinado en la tabla y acreditado	<u>\$ 153.92</u>
Igual : <b>ISR neto mensual a retener x trabajador</b>	<b>\$ 9,609.39</b>

Determinamos la tasa de impuesto :

$$9,609.39 / 39,000.00 = .2419 \times 100 = 24.19 \%$$

Después aplicamos la tasa al ingreso total por la liquidación gravable :

$$486,936.19 \times 24.19 \% = 117,766.37$$

El importe de los 117,766.37 será el importe de la retención que debemos efectuar a este tipo de pago .

#### 4.8 CACULO ANUAL ISR 2001 VER CAPITULO 3 PUNTO 3.9 A 3.12

A continuación veremos un caso practico de ISR anual de 2001, el por que de 2001, es que veremos la problemática para el subsidio acreditable, ya que fue en este año que cambio el procedimiento para determinar el mismo, también veremos la variante de los dos patrones.

Pongamos un trabajador que durante el año de 2001 tuvo un ingreso de \$ 78,500.00 de su patrón " Entretelas Brinco SA "

Ingresos para Trabajador ( Base para ISR )	\$78,500.00
Menos : Limite inferior Tarifa 141	\$76,867.81
Igual : Ingreso excedente del Limite inferior	\$ 1,632.19
Por : % sobre excedente de L. Inf. Tarifa 141	% 25
Igual : <b>Impuesto marginal</b>	\$ 408.04
Mas : Cuota fija de la tarifa	\$ 9,645.12
Igual : <b>Impuesto Anual antes de Subsidio Anual y CAS Anual</b>	<b>\$10,053.16</b>

Impuesto marginal ( Art. 141 )	\$ 408.04
Por : % de subsidio s/ Impto. Marg.(Art.141-A)	% .50
Igual: Subsidio al Impuesto Marginal	\$ 204.02
Mas : Cuota fija de la tabla ( Art.141-A)	\$ 4,822.20
Igual: <b>Subsidio sobre Tabla Anual</b>	<b>\$ 5,026.22</b>

### Calculo del Subsidio Anual Acreditable :

En el ejercicio de 2001 tuvimos dos procedimientos para calcular la proporción de subsidio acreditable :

1.-La Proporción del 1º 2º y 3º trimestre de 2001 , incluyeron las cuotas patronales pagadas al IMSS, SAR, INFONAVIT en el monto de erogaciones .

2.- La Proporción del 4º trimestre de 2001 ,**NO** incluyeron las cuotas patronales pagadas al IMSS, SAR, INFONAVIT en el monto de erogaciones .

Para efectos de nuestro ejemplo usaremos estas proporciones, 0.5957 para los tres primeros trimestres y 0.7179 para el cuarto.(Ver calculo Capitulo 3.4.2.1 )

Ahora determinamos los subsidios acreditables anuales de las dos proporciones :

1º 2º 3º Trimestre	}	1 menos la " Proporción " ( Empresa )	
		1 menos 0.5957	0.4043
		Por : El doble	X 2
		Igual: Doble de 1 menos la Proporción	<u>0.8086</u>
		Por : Subsidio Anual sobre tabla 141-A	<u>\$ 5,026.22</u>
		Igual: Subsidio Anual NO Acreditable	<u>\$ 4,064.20</u>
		<b>Subsidio Anual sobre tabla Art.141-A</b>	<b>\$ 5,026.22</b>
		Menos: Subsidio Anual NO Acreditable	<u>\$ 4,064.20</u>
		Igual : Subsidio Anual Acreditable " 1 "	<b>\$ 962.02</b>
4º Trimestre	}	1 menos la " Proporción " ( Empresa )	
		1 menos 0.7179	0.2821
		Por : El doble	X 2
		Igual: Doble de 1 menos la Proporción	<u>0.5642</u>
		Por : Subsidio Anual sobre tabla 141-A	<u>\$ 5,026.22</u>
		Igual: Subsidio Anual NO Acreditable	<u>\$ 2,835.79</u>
		<b>Subsidio Anual sobre tabla Art.141-A</b>	<b>\$ 5,026.22</b>
		Menos: Subsidio Anual NO Acreditable	<u>\$ 2,835.79</u>
		Subsidio Anual Acreditable " 2 "	<u>\$ 2,190.43</u>

Ahora determinemos el Subsidio Anual Real acreditable para 2001, no olvidemos que las tablas son anuales y cada proporción solo se uso por 9 y 3 meses respectivamente, por lo que tendremos todavía que determinar lo de cada mes, para después multiplicarlo por numero de meses que duro cada proporción.

	Subsidio de la proporción "1"	\$ 962.02
Entre :	12 meses	<u>12</u>
Igual :	Subsidio de un mes	\$ 80.16
Por :	9 meses de la Primera Proporción	<u>X 9</u>
Igual :	<b>Subsidio Acreditable "1" usado 9 meses</b>	<b>\$ 721.44</b>

	Subsidio de la proporción "1"	\$ 2,109.43
Entre :	12 meses	<u>12</u>
Igual :	Subsidio de un mes	\$ 182.53
Por :	9 meses de la Primera Proporción	<u>X 3</u>
Igual :	<b>Subsidio Acreditable "2" usado 3 meses</b>	<b>\$ 547.59</b>

	<b>Subsidio Acreditable "1" usado 9 meses</b>	<b>\$ 721.44</b>
	<b>Subsidio Acreditable "2" usado 3 meses</b>	<b>\$ 547.59</b>
	<b>Subsidio Anual Acreditable 2001</b>	<b>\$ 1,269.03</b>

Continuando con el procedimiento retomamos el Impuesto Anual antes de Subsidio Anual y CAS Anual:

	<b>Impuesto Anual antes de Subsidio Anual y CAS Anual</b>	<b>\$ 10,053.16</b>
Menos:	<b>Subsidio Anual Acreditable</b>	<u><b>\$ 1,269.03</b></u>
	<b>Impuesto Anual después de Subsidio Anual y antes de CAS Anual</b>	<b>\$ 8,784.13</b>



El siguiente paso sería determinar el CAS anual de acuerdo al Art. 81 F-11, para nuestro ejemplo sería de \$ 1,847.04, según marca la tabla .

<b>Impuesto Anual después de Subsidio Anual y antes de CAS Anual</b>	<b>\$ 8,784.13</b>
<b>Menos: Crédito al Salario Anual de la tabla para ingresos de \$ 78,690.27</b>	<b>\$ 1,847.04</b>
<b>Igual : Impuesto Anual Trabajador</b>	<b>\$ 6,937.09</b>
<b>Menos: Retenciones efectuadas en el año</b>	<b>\$ 940.00</b>
<b>Igual : Impuesto neto a cargo del trabajador de Entretelas Brinco SA</b>	<b>\$ 5,997.09</b>

Este impuesto lo retendrá el patrón en caso de que el trabajador no fuere a presentar por sí mismo su declaración, en caso de que el trabajador tenga otros ingresos además de los salarios, presentara por sí mismo su declaración y no pagara el impuesto de \$ 5,997.09, si no el que resulte después de acumular sus ingresos.

Ahora veamos un ejemplo de un trabajador con salarios de dos o más patrones en 2001, recordemos que este tipo de trabajadores para sus pagos provisionales solo uno de los patrones hará el acreditamiento de subsidio y crédito al salario, y al final del año el trabajador efectuara el cálculo del subsidio que le hubiera correspondido con el patrón o los patrones a quienes aviso que no le acreditaran el subsidio con el objeto de determinar un solo subsidio anual acreditable de todos sus patrones, ahora bien el trabajador que tiene más de dos patrones, calculara el subsidio Acreditable de 2001 conforme a la regla 3.28.1 de Resoluciones de Reglas Generales del DOF del 6-III-2000 que dice lo siguiente :

*“Cuando se tienen dos o más empleadores, para calcular el subsidio acreditable a que se refiere el Art.141-A de LISR, deberán de determinar la siguiente proporción :*

*Se dividirá la suma del monto de los subsidios acreditables entre la suma de los montos de los subsidios acreditables y no acreditables respecto de dichos ingresos. El cociente que resulte será la proporción de Subsidio Acreditable correspondiente."*

Para este ejemplo tomaremos el trabajador de Entretelas Brinco SA y haremos que tenga ingresos con otra Cia. Llamada Mexicana de NO Tejidos SA .

Datos trabajador con Entretelas Brinco SA :  
( Ver ejemplo anterior )

Ingreso Anual	\$78,500.00
ISR retenido por el patrón durante el año 2001	\$ 940.00
ISR Anual ( Art.141)antes de Subsidio y antes de CAS	\$10,053.16
Subsidio Anual Acreditable	\$ 1,269.03
Subsidio NO Acreditable ( 4,064.20 + 2,835.79)	\$ 6,899.99
Las proporciones patronales para subsidio fueron de :	0.5957 0.7179

Datos trabajador con Mexicana de NO Tejidos SA :  
( Cifras Supuestas )

Ingreso Anual	\$36,000.00
ISR retenido por el patrón durante el año 2001	\$ 2,500.00
ISR Anual ( Art.141)antes de Subsidio y antes de CAS	\$ 3,109.44
Subsidio Anual Acreditable	\$1,390.61
Subsidio NO Acreditable ( 4,064.20 + 2,835.79)	\$1,141.21
Las proporciones patronales para subsidio fueron de :	0.6275 0.7070

Ahora de acuerdo con las proporciones patronales para subsidio de cada uno de los patrones, el contribuyente determino los subsidios acreditables y no acreditables que le corresponden en el

ejercicio de 2001, para después aplicar lo que dice la regla 3.28.1 de las Resoluciones de Reglas Generales del DOF del 6-III-2000.

	Entretelas Brinco SA	Mexicana de NO Tejidos SA	Totales
Sub. Acreditable	\$ 962.02	\$ 1,390.61	\$ 2,352.63
Sub. No Acreditable	\$ 4,064.20	\$ 1,141.21	\$ 5,205.41
Suma de Subsidios Acreditables y No Acreditables			\$ 7,558.04
Entre :	Subsidios Acreditables		\$ 2,352.63
Igual :	Proporción de Subsidio Acreditable del trabajador de los dos patrones.		<b>0.3112</b>
Por :	Subsidio Anual según tabla del Art.141-A calculado sobre la suma de ambos ingresos restados de sus deducciones personales \$ 78,500.00 + \$ 36,000.00 - \$ 1000.00 = 113,500.00		\$ 13,892.12
Igual :	Subsidio Acreditable Anual del trabajador		\$ 4,323.22

Ya por ultimo calculemos el Impuesto y el Subsidio Anual del trabajador por el ingreso de los dos patrones :

Se suman los dos Ingresos :

	Ingresos Entretelas Brinco SA	\$ 78,500.00
Mas :	Ingresos Mexicana de NO Tejidos SA	\$ 36,000.00
Igual :	Ingreso Acumulable	\$ 114,500.00
Menos:	Deducciones Personales	\$ 1,000.00
Igual :	Ingreso Base del Impuesto	\$ 113,500.00

A los \$ 113,500.00 se aplica la tarifa del Art. 141 con la mecánica normal para obtener el ISR antes de subsidio \$ 21,605.42

Menos: Subsidio Acreditable Anual del trabajador	\$ 4,323.22
Igual : Impuesto Anual después de Subsidio y antes de CAS	\$ 17,282.20
Impuesto Anual después de Subsidio y antes de CAS	\$ 17,282.20
Menos: CAS Anual de 2001	\$ 1,732.59
Igual : <b>Impuesto del ejercicio 2001</b>	<b>\$ 15,549.61</b>

A este impuesto deberá restársele el ISR retenido por los dos patrones durante el Año y ver si se les pago CAS en efectivo.

#### 4.9 CACULO ANUAL EN LIQUIDACIONES VER CAPITULO 3 PUNTO 3.14 Y INGRESOS EXENTOS

Recordemos que para este ejemplo usaremos los tres trabajadores que se vieron en tema de Ingresos exentos y nos auxiliaremos del Art.112 de la LISR .

Primero se determina el ingreso Gravable :

T.	Indemnización de 3 meses	Indemnización de 20 días	Prima de antigüedad	Indemnización total	Indemnización Exenta
1.-	7,065.90	1,444.58	866.75	9,377.23	3,793.50
2.-	20,054.70	46,214.94	10,490.29	76,759.93	37,935.00
3.-	124,312.50	404,706.25	14,819.94	543,838.69	56,902.50

T.	Indemnización Gravable
1.-	5,583.73
2.-	38,824.93
3.-	486,936.19

Se calcula un sueldo mensual ordinario :

Trabajador	Salario Diario	Días de sueldo	Sueldo Mensual Ordinario
1.-	78.51	30	2,100.00
2.-	84.30	30	6,300.00
3.-	84.30	30	39,000.00

Del importe de indemnización gravable se separa un ultimo sueldo mensual ordinario y a esa cantidad se le suman las demás percepciones obtenidas en el año y al total se le calcula el impuesto correspondiente a dichos ingresos .

Trab.	Sueldo Mensual + Demás percepciones Ordinario	Percepciones Obtenidas en el Año	Percepciones Gravables
1.-	2,100.00	21,000.00	23,100.00
2.-	6,300.00	38,034.75	44,334.75
3.-	39,000.00	117,000.00	156,000.00

Si el importe de la indemnización es menor al ultimo sueldo gravable, se suma el importe total de la indemnización a las demás percepciones obtenidas en el año y al total se le calcula el impuesto que será el impuesto total a pagar en el año, ahora para efectos de este ejemplo, debemos suponer que ninguno de los tres trabajadores laboro el resto del año en que fueron liquidados en ninguna otra empresa.

Ahora calculemos el impuesto Anual del trabajador tres .

Ingresos para Trabajador ( Base para ISR )	\$156,000.00
Menos : Limite inferior ( Art.177 )	\$106,982.83
Igual : Ingreso excedente del Limite inferior	\$ 40,017.17
Por : Porcentaje sobre excedente de L. Inf.	% 33
Igual : <b>Impuesto marginal</b>	\$ 16,175.67
Mas : Cuota fija de la tarifa Anual	\$ 18,407.70
Igual : <b>Impuesto Anual antes de Subsidio y CAS</b>	\$ 34,583.37

Impuesto marginal ( Art. 177 )	\$ 16,175.67
Por : Porcentaje de subsidio s/ Impto. Marg.(Art.114)	<u>    % 40</u>
Igual: Subsidio al Impuesto Marginal	\$ 6,470.27
Mas : Cuota fija de la tabla ( Art.178 )	<u>\$ 9,203.70</u>
Igual: <b>Subsidio sobre Tabla Anual</b>	<b>\$ 15,673.97</b>
Igual: <b>Subsidio sobre Tabla mensual</b>	<b>\$15,673.97</b>
Menos: Porcentaje de Subsidio no acreditable 36.80 %	<u>\$ 5,768.02</u>
Igual : <b>Subsidio acreditable Anual</b>	<b>\$ 9,905.95</b>
Impuesto Anual antes del subsidio (Art.177)	\$ 34,583.37
Menos: Subsidio Acreditable Anual	\$ 9,905.95
Menos: Crédito al Salario Anual determinado en la tabla y acreditado	\$ 1,847.04
Igual : <b>ISR Anual a retener x trabajador</b>	<b><u>\$22,830.38</u></b>

Determinamos la tasa del impuesto :

$$\frac{\text{Impto. Anual}}{\text{Ingreso Anual}} = \text{Tasa del Impuesto por 100} = \text{Tasa \%}$$

$$\frac{22,930.39}{156,000.00} = 0.1463 \times 100 = 14.63 \%$$

Al total de la indemnización se le resta lo exento y la cantidad que se sumo a las demás prestaciones y al resultado se le aplica la tasa obtenida .

Indemnización total	Indemnización Exenta	Importe que se sumo a las demás prestaciones	Neto	Tasa	2da parte del Impuesto
543,838.69	56,902.50	39,000.00	447,936.19	14.63 %	65,554.83

Ya por ultimo determinamos el impuesto anual total y el impuesto a pagar o saldo a favor .

Tra. 1ra. parte impto. 2da. parte impto. Impuesto Anual

3	22,830.38	65,554.83	88,385.21
---	-----------	-----------	-----------

Recordemos que una vez que determinamos el impuesto anual debemos de restar los pagos provisionales así como el importe de impuesto que se determino al momento de la liquidación, para poder decir que el trabajador tiene impuesto a pagar o un saldo a favor.

Impto. Anual (-)	Retenido en pagos (-)	Retenido en (=)	Impto. favor
	Provisionales	Liquidación	
88,385.21	28,828.17 (**)	117,766.37	( 42,595.08 )

(\*\*) Supongamos que trabajo 3 meses

El saldo a favor del trabajador en este ejemplo seria de \$ 42,595.08 , esto sin incluir las deducciones personales del trabajador, por eso es muy importante y como ya se dijo en el Capitulo 3 punto 3.14 ,hay que hacer ver que con mucha frecuencia resultara saldo a favor a las personas que son liquidadas y eso sin considerar deducciones personales que pudiese tener el trabajador, por lo que será conveniente que tengamos un control de estas para poder recuperar parte del impuesto que se les retiene en la liquidación.

## CONCLUSIONES

Como hemos visto en el presente trabajo el tema de sueldos y salarios es muy extenso y a veces muy complicado , el principal objetivo es hacer ver que en materia fiscal nuestro país se ha caracterizado por cambios radicales ,y por la complejidad de algunas de sus disposiciones para el correcto cumplimiento de las obligaciones fiscales.

Lo cual nos lleva a una premisa, el mantenerse siempre capacitado y actualizado en las diferentes leyes, así como atender el trabajo cotidiano, que regularmente es muy pesado y absorbente, y que por lo mismo no hace mas fácil este punto.

Al igual que capacitarse esta la obligación y la necesidad de recurrir a la constante búsqueda de información para poder ver por completo un panorama general de cualquier tema , ya sea de salarios u otros .

Además debemos recordar que los salarios son uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social de toda comunidad, y en muchos países adelantados los salarios de los trabajadores representan un importante porcentaje del ingreso nacional .

De ahí y de manera general se debe de reconocer que el concepto de salario tiene acepciones diversas, según sea el campo en el que se le considere.



## **BIBLIOGRAFÍA**

### **Leyes y reglamentos**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos  
Ley Impuesto Sobre la Renta ( 2001 - 2002)  
Reglamento de la Ley Impuesto Sobre la Renta ( 2001-2002 )  
Ley Federal del Trabajo  
Código Fiscal de la Federación  
Agenda Laboral  
Resolución Miscelánea Fiscal

### **Libros y revistas**

¿Cómo hacer una tesis ?  
Dr. Salvador Mercado H.  
Editorial Limusa / Noriega Editores 1998  
Séptima Reimpresión de la Segunda Edición.

Historia de México  
Carlos Alvear Acevedo  
Editorial JUS México 1992  
Quincuagésima Primera Edición  
Corregida y aumentada

Reformas Fiscales 2002  
José Corona Funes  
Editorial Gasca / SICCO  
Primera Edición 2002

**Diccionario Contable, Administrativo y Fiscal**  
C.P. José Isauro López López  
ECAFSA / Thomson Learning  
Tercera Edición

**Revista PAF**  
**Prontuario de Actualización Fiscal**  
**Practica 276**

**Ley Federal del Trabajo**  
**Comentarios y Jurisprudencias**  
Lic. Juan B. Climent Beltrán  
Editorial Esfinge 1990  
Cuarta Edición

**Pago de Impuestos en Español 2002**  
C.P. Carmen Cárdenas Peña  
Ediciones ROCAR / Dr. Mario Rodríguez Gálvez

**Pago de Impuestos en Español 2001**  
C.P. Carmen Cárdenas Peña  
Ediciones ROCAR / Dr. Mario Rodríguez Gálvez

**Estudio Practico del Régimen Fiscal de Sueldos y Salarios**  
Luis Iturriaga Bravo  
Ediciones Fiscales ISEF  
Décima quinta Edición Abril de 2000

Los Salarios 1998  
Editorial Alfaoemga

Sueldos y Salarios  
Agustín Reyes Ponce  
Editorial Limaza 1975

Fiscal 2  
María Antonieta  
Martín Granados  
Editorial ECAFSA

## **CD**

CD Laboral 2002  
Informática Jurídica  
Tecnología en Sistemas y Recursos Ejecutivos SA de CV

CD Fiscal 2002  
Informática Jurídica  
Tecnología en Sistemas y Recursos Ejecutivos SA de CV

## **Cuadernillos Reformas Fiscales 2002**

Becherano y Asociados SC  
Contadores Públicos  
C.P. Rafael Becherano Maya

DFK International / De la Paz Costemalle y Asociados SC  
C.P. Alberto Castellano Duran  
C.P. Xavier Méndez Alvarado

