

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



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



**"CÁLCULO DE LIQUIDACIONES LABORALES:
ASPECTOS LEGALES, FISCALES
Y CASOS PRÁCTICOS"**
DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURÍA
P R E S E N T A N :
LAURA ADRIANA CHÁVEZ HERNÁNDEZ
MIGUEL ALBERTO SANDOVAL VÁZQUEZ

ASESOR:
L.C. JAIME NAVARRO MEJÍA



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES

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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRÉSPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLÁN
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. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

"Cálculo de liquidaciones laborales".

Aspectos legales, fiscales y casos prácticos.

que presenta la pasante: Laura Adriana Chávez Hernández

con número de cuenta: 9110627-0 para obtener el título de:

Licenciada en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

ATENTAMENTE

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 09 de Abril de 2002

PRESIDENTE L.C. Ma. Eulalia Colín Martínez

VOCAL G. B. Dionisio Montes Molina

SECRETARIO L.C. Jaime Navarro Mejía

PRIMER SUPLENTE L.C. Pedro F. Olivera Figueroa

SEGUNDO SUPLENTE L.C. Juan Carlos Correa Uribe



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

UNIVERSIDAD NACIONAL
 AUTÓNOMA DE
 MÉXICO

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



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

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

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

"Cálculo de liquidación de honorarios"
Aspectos legales, fiscales y usos prácticos
 que presenta el pasante: Miguel Alberto Sandoval Vázquez
 con número de cuenta: 9103668-1 para obtener el título de:
Licenciado en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

ATENTAMENTE

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx a 09 de Abril de 2002

PRESIDENTE	<u>L.C. Ma. Eulalia Colín Martínez</u>	
VOCAL	<u>C.P. Dionicio Montes Molina</u>	
SECRETARIO	<u>L.C. Jaime Navarro Mejía</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>L.C. Pedro F. Olivera Figueroa</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Juan Carlos Correa Uribe</u>	

AGRADECIMIENTOS :

A la Universidad Nacional Autónoma de México:

Por habernos brindado la oportunidad de una educación profesional de calidad y habernos formado como ciudadanos honestos y productivos comprometidos con los ideales que cimentaron la grandeza de nuestra Universidad.

"Por mi raza hablará el espíritu."

A la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán.

Por proporcionarnos los medios necesarios para poder hacer frente a los retos que la vida profesional conlleva. Por darnos ese compromiso de calidad y excelencia que significa ser egresados de nuestra Facultad. Nunca la defraudaremos.

A todos nuestros profesores:

Por transmitirnos sus conocimientos y experiencias, por compartir gran parte de su vida con nosotros, por su paciencia y esfuerzo. Este trabajo es el resultado de su entrega y dedicación.

Al Profesor Jaime Navarro Mejía:

Por habernos guiado y orientado a lo largo de este trabajo. Por su interés y dedicación, pero sobre todo por su amistad. Gracias profesor.

Laura y Miguel.

AGRADECIMIENTOS:

A Dios:

Porque a través de los dones que me ha dado, la vida y mi familia; manifiesta una prueba muy grande de su amor. Y por ayudarme a enfrentar los obstáculos que se me presentan en la vida, pero sobre todo porque nunca me ha dejado sola.

A mis padres:

Esperanza y José Trinidad, por el gran ejemplo y los consejos que a lo largo de mi vida me han dado, y por haberme heredado el más valioso de los tesoros, una carrera profesional. Por ello, les dedico este trabajo como agradecimiento a su amor, a sus cuidados, a su esfuerzo y comprensión, pues gracias a ustedes he llegado hasta aquí.

Los quiero y los adoro con todo mi corazón.

A mis hermanos:

Trini, Mary, Alma y Oscar; por su apoyo, cuidado y preocupación, porque siempre están cuando más los necesito, y por compartir conmigo el gran ser humano que existe en cada uno de ustedes. Saben, todos han representado un ejemplo a seguir.

A Miguel:

Porque ocupas un lugar muy especial en mi vida. Por tu apoyo, tus consejos y la paciencia que siempre me has tenido y porque aún en los momentos más difíciles conservas la alegría que siempre te ha caracterizado. Pero sobre todo, por creer y confiar en mí. Te quiero mucho.

A Alma y Rodrigo:

Por el apoyo y compañía que me han brindado.

Laura Adriana.

AGRADECIMIENTOS:

A Dios:

Por darme la vida y con ella salud y bienestar. Por bendecirme con la maravillosa familia que me obsequió. Por darme la oportunidad de conocer a una bella persona y permitirme llegar a esta meta intermedia a su lado. En fin, por darme más de lo necesario.

A mis Padres:

Porque por ustedes estoy aquí. Por ser un ejemplo de lo que se puede lograr con trabajo y dedicación. Por todas esas noches en vela, por sus cuidados y cariño. Porque ni en mil años les podré pagar lo que han hecho por mí. Los Amo.

A Mis Hermanos Ernesto y Memo:

Por ser mis mejores amigos. Por hacerme partícipe de sus triunfos, logros y anhelos. Ya verán que todo lo que soñamos, estando juntos, se cumplirá.

A mis Abuelos:

Miguel (q.e.p.d.), Alberto, Luz y Rosa. Aunque no los vea muy seguido los llevo en mi corazón.

A Laura:

Por ser parte importante en mi vida. Por alentarme a ser mejor persona día con día. Por tu paciencia y cariño. Recuerda que este es el principio de algo mejor. Te quiero.

A mi familia:

Porque siempre han creído en mí.

Miguel Alberto.

INDICE.

	Pág.
Objetivo.	01
Justificación.	02
Introducción.	03
Capítulo I	
Antecedentes.	06
Capítulo II	
Aspectos de la Ley Federal del Trabajo relacionados con salarios y la terminación de la relación laboral.	14
1. Patrón y trabajador	14
1.1. Patrón	14
1.1.1. El representante	19
1.2.2. El intermediario	20
1.1.3. El patrón sustituto	22
1.2. Trabajador	23
1.2.1. Subordinación	24
1.2.2. Trabajador de confianza	27
1.2.3. Trabajador de planta	30
2. Relación de trabajo	31
2.1. Contrato individual de trabajo	32
2.2. Contrato colectivo de trabajo	34
2.2.1. Cláusula de exclusión	35
2.3. Reglamento interior de trabajo	36

	Pág.
3. Condiciones de trabajo	39
3.1. Jornada de trabajo	39
3.1.1. Jornada extraordinaria	41
3.2. Días de descanso	41
3.2.1. Semanales	41
3.2.2. Obligatorios	42
3.3. Vacaciones	43
3.3.1. Prima vacacional	48
3.4. Salario	49
3.4.1. Normas protectoras del salario	49
3.5. Salario mínimo	51
3.6. Aguinaldo	51
4. Derechos y obligaciones del patrón y de los trabajadores	52
4.1. Obligaciones del patrón y derechos del trabajador	52
4.2. Prohibiciones a los patrones	57
4.3. Obligaciones de los trabajadores	59
4.4. Prohibiciones a los trabajadores	61
5. Suspensión, terminación y rescisión de las relaciones de trabajo	62
5.1. Suspensión	62
5.1.1. Individual	62
5.1.2. Colectiva	65
5.2. Rescisión	66
5.3. Terminación	70
Capítulo III	
Tratamiento fiscal sobre salarios.	73
1. Ley del Impuesto Sobre la Renta	73

	Pág.
1.1. Definición de salarios	73
1.2. Ingresos gravados	73
1.3. Ingresos exentos y su tratamiento fiscal	76
1.3.1. Premios de puntualidad y asistencia y bonos	78
1.3.2. Tiempo extraordinario	79
1.3.3. Previsión social	86
1.3.3.1. Vales de despensa	100
1.3.3.2. Fondo de ahorro	101
1.3.3.3. Gastos de defunción y reembolso de gastos médicos	104
1.3.3.4. Gastos deportivos y culturales	104
2. Ley del Seguro Social	105
2.1. Determinación del salario diario integrado	105
2.2. Bonos y premios de puntualidad y asistencia	106
2.3. Despensa	107
2.4. Alimentación y habitación	108
2.5. Propinas y gratificaciones eventuales	109
2.6. Retribución por trabajar en días de descanso	109
2.7. Días festivos	110
Capítulo IV	
Determinación del impuesto a retener.	111
1. Cálculo del impuesto en base a los Artículos 113, 114 y 115 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.	111
2. Cálculo del impuesto por indemnización o retiro	117
3. Cálculo del impuesto en base al Artículo 86 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta.	124

	Pág.
Capítulo V	
Casos Prácticos – Cálculo de indemnizaciones y pagos por retiro.	129
1. Cálculo de indemnizaciones	130
2. Cálculo de la prima de antigüedad	140
3. Cálculo de finiquitos	142
4. Cálculo de impuestos	147
Conclusiones.	157
Anexos.	159
Bibliografía.	164

OBJETIVO.

Proporcionar una guía clara y sencilla del procedimiento a seguir en el cálculo y determinación de las liquidaciones laborales, tomando en cuenta todos los factores que inciden en éstas, desde los conceptos teóricos básicos hasta la determinación práctica de las mismas.

JUSTIFICACIÓN.

Dadas las obligaciones contractuales y la carga tributaria que debe asumir cualquier patrón que cuente con trabajadores a su servicio, se ha impuesto la necesidad de tener un conocimiento más detallado y preciso de lo que marcan las distintas legislaciones en lo que al pago de salarios se refiere.

En la práctica es muy común encontrar deficiencias en el cálculo y determinación, tanto de las diferentes prestaciones laborales, como en el pago mismo de las obligaciones tributarias, pues muchas veces esto se realiza sin apegarse a lo que marcan las leyes respectivas.

Esto es, en gran medida, por el desconocimiento de la reglamentación y no por constituir un beneficio para la parte patronal. Lo anterior provoca consecuencias nocivas para el patrón, ya que además de perjudicar los derechos de sus trabajadores, redundando en menor productividad, nos ocasiona problemas con las autoridades correspondientes, es decir, Sistema de Administración Tributaria (SAT), Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior es el motivo principal que nos lleva a desarrollar este trabajo, ya que constituye una oportunidad de plasmar nuestros conocimientos y experiencia en el ramo, esperando sea de ayuda para cualquier persona que se vea en los supuestos antes mencionados.

INTRODUCCIÓN.

A lo largo de la historia, el hombre a librado constantes batallas contra lo que considera injusto, o que perjudica sus intereses. En un principio fue contra las adversidades de la naturaleza, después evolucionó y desarrolló el concepto de propiedad privada. Lo anterior ocasionó que una parte de los seres humanos trabajaran para los que poseían los medios de producción, cosa que parece normal. Lo malo fue cuando los primeros explotaron inmisericordemente a los trabajadores con jornadas de más de 14 horas al día, sin día de descanso y con una paga irrisoria. Por lo que inició una lucha peleando por sus derechos elementales, teniendo como resultado la legislación laboral existente, en donde se plasman las necesidades mínimas que un trabajador debe satisfacer para desarrollar adecuadamente sus labores. Como vemos es de suma importancia determinar los antecedentes que dieron como resultado las leyes que protegen a los trabajadores, debido a esto, es que en el Capítulo I detallaremos lo que hemos mencionado de manera somera.

En el Capítulo II abordaremos los conceptos básicos que intervienen en la relación laboral, comenzando con las figuras principales que son "trabajo, patrón y trabajador", para que una vez comprendida la relación de subordinación, estudiemos otros puntos de igual importancia como son: las condiciones trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, los diferentes tipos de contratos y en cuanto a las relaciones individuales de trabajo nos enfocaremos a definir de una manera más amplia los conceptos de "Suspensión,

Rescisión y Terminación de la relación de trabajo, así mismo estudiaremos detenidamente las obligaciones que tiene el patrón para con el trabajador en cada uno de los supuestos mencionados anteriormente.

Un punto muy importante que tocaremos en el Capítulo III, es en relación al Régimen Fiscal de Sueldos y lo que establece al respecto la "Ley del Impuesto Sobre la Renta", es decir, comenzaremos con la definición de salarios, señalaremos que ingresos se consideran gravados y cuáles se consideran exentos. También analizaremos el tratamiento fiscal que se debe dar a algunas de las prestaciones que otorgan a los trabajadores las empresas, y que por su naturaleza en muchas ocasiones existe duda o controversia en cuanto a su determinación, como es el caso de la previsión social, las despensas, el fondo de ahorro y el tiempo extraordinario, sólo por mencionar algunas. Además hemos creído necesario incluir en este capítulo, los aspectos que establece la "Ley del Seguro Social" en lo referente a la integración del salario y el tratamiento fiscal que se debe observar en las prestaciones mencionadas anteriormente ya que nos serán de gran ayuda para la determinación del "Salario Base de Indemnización".

En el Capítulo IV, se estudiarán los pasos a seguir para realizar el cálculo de los impuestos que se deben retener al momento de pagar los salarios, específicamente el procedimiento que establecen los artículos 113, 114 y 115 de la Ley de Impuesto sobre la Renta y el procedimiento que se utiliza en la determinación del impuesto por concepto de gratificación anual, PTU y primas, de acuerdo al artículo 86 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Por último en el Capítulo V desarrollaremos detenidamente algunos casos prácticos sobre finiquitos y liquidaciones laborales de acuerdo a las diferentes causales de la suspensión rescisión y terminación de la relación laboral que es el tema principal que nos ocupa, e incluiremos en dichos casos las distintas formas de retención, dependiendo de las características de cada ejemplo y específicamente de las prestaciones que se otorguen.

CAPÍTULO I

Capítulo I

Antecedentes

Los derechos laborales son el resultado de una larga lucha que el sector obrero mundial ha venido realizando desde hace ya bastante tiempo en contra de los patrones, quienes no han comprendido del todo que una relación sana redundará en un mejor desempeño del trabajo realizado.

A finales del siglo XIX empezó a nacer un movimiento social que pugnaba por los derechos más elementales de los trabajadores, quienes realizaban jornadas de trabajo realmente inhumanas de más de 14 horas diarias y una paga irrisoria.

Los orígenes

Desde su fundación en 1864, la Asociación Internacional de los Trabajadores (Primera Internacional) exigió la jornada laboral de ocho horas. Dos años más tarde, en su Congreso celebrado en Ginebra, Suiza y, en 1866, en el Congreso Obrero de París, Francia, se fijó la lucha por la jornada legal de 8 horas. Más de dos décadas después, las uniones norteamericanas y canadienses, se organizaron para, en un plazo de 2 años, iniciar una huelga general con el objetivo de hacer efectiva esa reivindicación laboral.

El 1º de Mayo de 1886 inició la Huelga General por las 8 horas de trabajo y, hasta nuestros días, seguimos conmemorando esa fecha como el "Día

Internacional del Trabajo" o de los "Mártires de Chicago". El 1° de Mayo tuvo como cuna el Movimiento Sindical en los Estados Unidos.

La preparación de la huelga general

Durante su IV Congreso, la Federación de Gremios y Uniones Organizadas de Estados Unidos y Canadá, celebrado en 1884, los sindicalistas señalaron que la "duración legal de la jornada de trabajo desde el 1° de Mayo de 1886, será de 8 horas".

En marzo de 1866, los sindicatos de ebanistas, maquinistas, gasistas, fontaneros y estibadores de Chicago se sumaron a la iniciativa. Al mes siguiente se unieron 35 mil trabajadores de los corrales. Poco después, los albañiles, carniceros, jugueteros, zapateros, empleados del comercio y los tipógrafos sumaron sus fuerzas al reclamo.

El 1° de Mayo de 1886. Unos 340 mil trabajadores desfilarian por todo el país. Cerca de 190 mil se habían plegado a la huelga. En Chicago alrededor de 80 mil obreros se habían lanzado a la calle para conquistar la jornada de ocho horas.

En la ciudad de Milwaukee, Illinois, se produjo un choque entre la policía y los huelguistas, 6 obreros cayeron muertos. La represión apareció en las ciudades de Filadelfia, Louisville, San Luis, Baltimore y Chicago. Los patrones reaccionaron con violencia y contraatacaron:

En Chicago declaran lock out patronal contra los obreros, ya que estaban aterrorizados por el despertar del movimiento. Los activistas convocaron a más protestas con el fin de parar la represión.

2 de mayo: 40 mil huelguistas siguen en lucha.

3 de mayo: 6 mil obreros de la fábrica de maquinaria agrícola McCormick Harvester efectuaron un mitin pacífico, la policía abrió fuego contra los obreros desarmados: 6 murieron, 50 quedaron heridos.

4 de mayo: El alcalde Carter Harrison autorizó una manifestación en la Plaza Haymarket la cual resultó pequeña para la multitud. Muy cerca estaba la Comisaría de Policía de la calle Desplaines, bajo el mando de John Bonfield, quien apareció con el capitán Ward, provocando a los manifestantes con su presencia y su escolta de 180 agentes.

Una mano anónima lanzó una bomba, un policía murió. La respuesta policiaca fue instantánea: dispararon contra los asalariados. Siete obreros más cayeron abatidos.

15 de mayo: Un Gran Jurado fue convocado para llevar a juicio a los obreros involucrados en los actos violentos

21 de junio: El juicio comenzó contra de los líderes del movimiento obrero, quienes eran acusados de la violencia suscitada.

9 de octubre: La Suprema Corte de Justicia de Estados Unidos dictaminó el caso: siete de los acusados fueron condenados a morir en la horca, sus nombres: Albert Parson, August Spies, Samuel Fielden, Michael Schawab, Adolph Fisher, Louis Lingg y George Engel. Otro más, Oscar Neebe, fue condenado a 15 años de prisión. Más tarde, EU se apiadó de los condenados a la horca, Fielden y Schawab, a quienes condenaron a prisión perpetua.

El 11 de noviembre de 1887 fue la fecha fijada para la ejecución de los mártires de Chicago.

Este es el principio de la lucha que los trabajadores hicieron a favor de sus derechos más elementales, pero en México también se dieron hechos similares, los cuales fueron el inicio de una larga lucha que aún en nuestros no ha desaparecido.

Cananea, Sonora

La noche del primero de junio de 1906, la población de Cananea, Sonora se conmovió profundamente a consecuencia de un suceso desconocido hasta entonces en los anales del gobierno del General Porfirio Díaz. Cerca de dos mil trabajadores de la Cananea Consolidated Copper Company, S.A., propiedad de William C. Greene, inconformes porque sus salarios eran menores que los que devengaban sus compañeros norteamericanos, al recibir la negativa de la empresa de aumentárselos, decidieron ir a huelga.

Abandonando sus labores se dirigieron a las oficinas de negociación a invitar a los empleados a que secundaran su movimiento, encabezados por los trabajadores Juan José Ríos, Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón, entre otros, pero al llegar a la maderería en donde la mayor parte de los trabajadores eran norteamericanos, fueron recibidos con una descarga de fusilería que mató a dos huelguistas e hirió a otros mas.

Ante aquella cobarde agresión los obreros repelieron el feroz ataque con piedras y mataron a los hermanos George y William Metcalf, Conrad Kubler y a otro norteamericano llamado Bert Rusler.

Los demás norteamericanos se reunieron violentamente y viendo que los huelguistas estaban inermes, los persiguieron por las calles de la población obligándolos a buscar refugio en la sierra cercana. Sin embargo, los obreros en su precipitada fuga tuvieron tiempo para incendiar cinco depósitos de madera, un depósito de semillas, otro de forrajes y el edificio de la maderería. Enormes lenguas de fuego se levantaban hasta el cielo y pudieron verse perfectamente desde la vecina población de Douglas, Arizona, en donde creyeron que se trataba de una catástrofe de otra índole.

El día 2 de junio el cónsul de Estados Unidos en Cananea pidió ayuda a su país, e inmediatamente rangers de Arizona armados persiguieron a los huelguistas.

El Gobernador Rafael Izábal y el General Luis E. Torres, Jefe de la Primera Zona Militar de Sonora, difícilmente lograron establecer el orden.

El día 3 la población se encontraba bajo la ley marcial; el saldo trágico había sido de 23 muertos y 22 heridos de ambas partes, y fueron aprehendidos mas de 50 individuos a quienes se acusó de ser los agitadores del movimiento

El día 4 se solucionó el movimiento y se reanudaron los trabajos.

Los periódicos de oposición criticaban y reprochaban al Gobierno que tolerara la inmigración de norteamericanos, que solo venían a quitar el trabajo a nuestros obreros y a llenarlos de oprobio, y sugerían por primera vez, que hicieran una reglamentación del trabajo en la República Mexicana. También se dijo en aquella ocasión que los sucesos de Cananea constituían el primer chispazo de la Revolución.

El 22 de junio de 1906, llegó a la capital del país el Gobernador de Sonora, Izábal, a responder de su actitud sobre la huelga de Cananea. Se creyó que iba a ser procesado y que se haría justicia en tan sonado asunto, pero después de dos meses regreso a Sonora a seguir gobernando.

Río Blanco, Veracruz

"La armonía entre los intereses de la clase obrera y los de los industriales constituye actualmente un problema delicado que por desgracia explotan algunas

personas mal intencionadas; pero el gobierno está pendiente de la situación y si, contra todas las previsiones y contra todos los antecedentes de la clase obrera mexicana, llegasen a producirse nuevos disturbios, el ejecutivo continúa dispuesto a hacer respetar los derechos de todos y a mantener el orden público".

Con estas palabras concluyó Porfirio Díaz su informe presidencial acerca de los acontecimientos sucedidos en Río Blanco, Veracruz, el 7 de enero de 1907.

Durante los treinta años del Porfiriato se dio un fuerte impulso a la industria manufacturera en México. Esto, al costo de que muchos mexicanos fueran explotados en las fábricas, las cuales estaban fundamentalmente en manos de extranjeros. Los trabajadores cumplían jornadas de doce y catorce horas diarias, en las que realizaban gigantescas cargas de trabajo en condiciones insalubres.

No obstante, al mismo tiempo, la concentración de miles de trabajadores bajo un mismo techo permitió que éstos se organizaran en la lucha por sus reivindicaciones de clase.

La industria textil fue una de las más importantes y desarrolladas; asimismo fue quizá la que conservó a los obreros más combativos, aún años después de la revolución de 1910. La lucha de los obreros textiles en 1906 cristalizó en una huelga nacional de la industria en la que se vieron involucrados los estados de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco y el Distrito Federal.

Como podemos ver, la lucha por los derechos laborales no ha sido para nada fácil, por el contrario ha costado la vida de miles de personas, el arresto y tortura de otras tantas y la persecución de algunos líderes alrededor del mundo.

En nuestro país, después de la Revolución, y con la aparición de la Constitución de 1917, los derechos de los trabajadores quedan plasmados en su artículo 123, y posteriormente en el año de 1970 surgió la Ley Federal del Trabajo, la cual señala específicamente los derechos y obligaciones que tanto al patrón como al trabajador le asisten, regulando en su totalidad las Relaciones de Trabajo en todo lo largo y ancho del país.

Si pudiéramos entender que un trabajador contento puede producir mucho más que uno que no se sienta a gusto o piense que está siendo explotado, nos daríamos cuenta que el respeto a los derechos elementales de los obreros en general es más bien una inversión que un sacrificio.

CAPÍTULO II

Capítulo II

Aspectos de la Ley Federal del Trabajo relacionados con salarios y la terminación de la relación laboral.

1.1. Patrón

Definición

Uno de los dos actores jurídicos más importantes en materia laboral es el denominado "Patrón", ya que éste es el encargado de proveer empleo a otro con el fin de que éste último realice un servicio personal subordinado a cambio de una remuneración económica.

La Ley Federal del Trabajo otorga la siguiente definición:

"Artículo 10. - Patrón es la Persona Física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos."

Como podemos ver, la Ley considera al Patrón como, primeramente, una persona, para después clasificarlo como Física y Moral.

Para fines didácticos es necesario definir, a su vez, el término "Persona", ya que antes de ser patrón se es Persona, con todos los derechos y obligaciones que la Ley le otorga. Para tal fin nos remitimos al Artículo 22 del Título Primero (De

las personas físicas) y Artículo 25 del Título Segundo (De las personas morales), ambos del Libro Primero del Código Civil, que indican:

“Artículo 22. - La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se tiene por nacido para los efectos declarados en el presente código.

“Artículo 25. - Son personas morales:

- I. La Nación, los Estados y los Municipios;
- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;
- III. Las Sociedades Civiles o Mercantiles;
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la Fracción XVI del artículo 123 de la Constitución federal;
- V. Las sociedades cooperativas y mutualistas, y
- VI. Las Asociaciones distintas a las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley
- VII. Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736.”

Una vez que revisamos el citado Código nos damos cuenta de que no hay una definición clara y concreta del término, en cambio sólo hace mención de sus características y las enumera, por lo tanto intentaremos redactar un concepto.

Para nosotros una Persona es un ser humano o el conjunto de éstos, capaz de ser titular de derechos y sujeto de obligaciones.

Cabe mencionar que todas las personas tienen inherentes atributos que las mismas leyes les reconocen, y que son:

- a) Capacidad
- b) Patrimonio
- c) Nombre
- d) Domicilio
- e) Nacionalidad
- f) Estado civil

- a) Capacidad: Esto quiere decir que las personas pueden actuar por sí mismas o por medio de representantes, todo con el fin de ejercer sus derechos o de contraer obligaciones con terceros. La única limitante es que no sea catalogado como incapaz, ya sea natural o legalmente.

En los contratos laborales no es necesario que el patrón o sus representantes se identifiquen como tal, ya que la Ley Federal del Trabajo establece la presunción de que la relación laboral existe entre el que presta el servicio y el que lo recibe (Artículo 21) dejando en segundo término el hecho de acreditar su identidad, por lo tanto el hecho de que el representante del patrón no se acredite como tal ante el trabajador al momento de contratarlo no afectará la

relación laboral si esta se llevo a cabo, ya que los directores, administradores y gerentes, entre otros, serán considerados representantes del patrón.

- b) Patrimonio: Cuando los derechos de una persona se pueden valorar económicamente, esto es, cuando es posible asignarles un valor en dinero, se dice que es su patrimonio.

En lo que respecta a la relación laboral tenemos que el patrón responderá con su patrimonio las obligaciones laborales ya contraídas con los trabajadores. Estos últimos tendrán preferencia de cobro en relación con otras personas en caso de quiebra (Artículo 123 Fracción XXXIII de la Constitución y Artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo)

- c) Nombre: El nombre es el medio del que nos valemos para distinguimos e identificarnos de las demás personas.

Para efectos de la relación laboral tenemos: Según el Artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo no es indispensable que el trabajador conozca el nombre del patrón, sólo basta ubicar el domicilio para iniciar alguna acción en contra de éste.

"Artículo 712. Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar... el

domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.”

- d) Domicilio: Podemos considerar el domicilio como el lugar donde una persona se establece con el ánimo de residir.

En materia laboral podemos decir lo siguiente. Es importante determinar el domicilio del patrón ya que a través de él es que se puede localizar e identificar al patrón en caso de que el trabajador desconozca el nombre o razón social del mismo. Así mismo no necesariamente el lugar donde se prestó el servicio debe coincidir con el domicilio del patrón.

- e) Nacionalidad: Esta la define el territorio del cual es originaria la persona en cuestión. Hay dos maneras de determinar la nacionalidad: de manera natural, esto es por nacimiento, y la legal, es decir por naturalización.

Con respecto a la relación laboral se esta sujeto a lo siguiente. Tanto los patrones nacionales como los extranjeros están sujetos a las disposiciones de las leyes mexicanas sin que exista distinción alguna, por lo tanto la nacionalidad del patrón no es importante en las relaciones laborales.

- f) Estado civil. De esto podemos mencionar que sólo las personas físicas tienen estado civil determinado, el cual deriva de la soltería o del matrimonio. Lo anterior no tiene ninguna relevancia en materia laboral.

1.1.1. El Representante

Haciendo caso de lo establecido en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo si un trabajador contrata a otros trabajadores para que presten sus servicios para el patrón, éste será el patrón de aquellos. Por lo general los que contratan a otros trabajadores son el personal de confianza, quienes desde el punto de vista laboral son los representantes del patrón. Lo anterior quiere decir que aunque el patrón no haya intervenido directamente en la contratación de sus trabajadores, la relación laboral lo obliga con los trabajadores que hayan sido contratados por sus representantes.

Es normal y común que las empresas medianas y grandes cuenten con administradores, contadores o responsables de éstas, que se encargan de la contratación del personal para las diferentes actividades que se desarrollan dentro de las mismas, no queriendo decir esto que son los patrones de las personas contratadas por ellos, sino que son los representantes del patrón autorizados para entablar la relación laboral con los trabajadores.

Es un hecho que tanto el patrón como sus representantes deben cumplir con las obligaciones laborales contraídas. Sin embargo hay que aclarar que el incumplimiento de éstas repercutirán invariablemente en el patrimonio del patrón.

Para tal efecto nos remontaremos a lo que expresa la Ley Federal del Trabajo al respecto.

“Artículo 11. - Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto los obligan en sus relaciones con los trabajadores.”

No es por demás aclarar que el patrón es el responsable directo de proporcionar los medios necesarios para poder cumplir con las obligaciones, ya que de no ser así estarán excluidos de toda responsabilidad.

De igual manera el patrón estará libre de toda responsabilidad si el que contrató a un trabajador carece del poder para hacerlo y no ejerce funciones de dirección o administración. Esto quiere decir que de darse este supuesto el patrón no tendrá obligación alguna con el trabajador, no así quien usurpó funciones, ya que será éste quien responda por el acto.

1.1.2. El Intermediario

La Ley Federal del Trabajo define este concepto como:

“Artículo 12. - Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”

Un claro ejemplo de intermediación se da con las personas físicas o morales dedicadas a la colocación de trabajadores; éstas tienen conocimiento de

las necesidades de personal de algunas empresas y por cuenta propia buscan sujetos que satisfagan las necesidades de las mismas.

Otro caso se da en la industria de la construcción, en donde el intermediario actúa a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa.

De igual forma tenemos a un intermediario cuando una persona física o moral contrata a uno o más trabajadores para laborar en beneficio de otra persona física o moral, siempre y cuando el primero no tenga la solvencia suficiente para hacer frente a las obligaciones laborales contraídas con los trabajadores y que no preste el servicio en forma exclusiva a una sola empresa. En estos supuestos la persona beneficiada con la labor de los trabajadores será responsable de las obligaciones laborales que se originen entre el intermediario y los primeros.

Lo anterior se desprende de los artículos 13 y 14 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Artículo 13. - No serán considerados intermediarios, sino patrones las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que se deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Artículo 14.- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de los trabajadores serán responsables de las obligaciones que se deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y
- II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión o cargo a los salarios de los trabajadores"

1.1.3. El Patrón Sustituto

Cuando la fuente de trabajo se transmite de un patrón a otro, éste último será el responsable con respecto a los derechos de los trabajadores.

Lo anterior se conoce como Patrón sustituto ya que se "sustituye" de las obligaciones al patrón original quedando a cargo de ellos el nuevo propietario. En materia de derecho se le conoce al acto como subrogación de personas, es decir la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

Es necesario señalar que para que se de este supuesto es indispensable que la fuente de empleo, en este caso entendida como empresa, sea transmitida de manera total y no en partes, de tal forma que se incluyan los bienes materiales, derechos y obligaciones en general del ente económico, las que deben ser reconocidas y aceptadas por el nuevo patrón.

El sustento jurídico lo encontramos, como es lógico, en la legislación laboral vigente.

“Artículo 41. - La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere este párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.”

1.2. Trabajador

Definición

El Segundo actor jurídico en materia laboral es el Trabajador, ya que es éste quien desarrolla una actividad física o intelectual en beneficio de un tercero de manera subordinada.

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

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio."

De la definición anterior hay dos puntos importantes de resaltar, uno es que sólo las personas físicas pueden considerarse trabajadores y el otro es que es indispensable que exista una relación de subordinación.

1.2.1. Subordinación

Esta característica es elemento esencial para que se presente la relación laboral, ya que implica la facultad de mando que le asiste al patrón así como el derecho que tiene de ser obedecido en el desempeño del trabajo contratado.

De lo anterior se desprende que el Trabajador depende, en el desarrollo de sus obligaciones, de las órdenes que el Patrón establezca y por lo tanto el primero no podrá negarse a cumplirlas, ya que la propia relación laboral determina como obligación principal para él, la obediencia que le debe al Patrón, siempre respecto del trabajo contratado.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo establece:

"Artículo 25: El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible"

En síntesis podemos decir que el derecho del Patrón de ser obedecido se limita a que las órdenes que se indiquen deben ser relativas al trabajo contratado. El Trabajador está en su derecho de negarse a seguir las indicaciones de aquel cuando lleven un sentido contrario a lo estipulado en el principio de la relación laboral.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene las siguientes tesis de jurisprudencias relacionadas con el tema de la Subordinación.

“ Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 187-192. Quinta Parte. Página 85

SUBORDINACION. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO. La Sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de la subordinación, que es elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

Volúmenes 103-108, pág. 97. Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida, 22 de Septiembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 109-114, pág. 92. Amparo directo 5686/76. Jorge Zárate Mijangos. 11 de enero de 1981. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Volúmenes 145-150, pág. 60. Amparo directo 7070/80. Fernando Lavín Malpica. 30 de marzo de 1981. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 187-192, pág. 55. Amparo directo 1362/84. Aída Díaz Mercado Nagore. 5 de Septiembre de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Volúmenes 187-192, pág. 55. Amparo directo 9328/83. Rodolfo Bautista López. 5 de Septiembre de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 187-192, pág. 55. Amparo directo 2353/83. Guadalupe Flores Báez. 15 de Noviembre de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez."

" Séptima Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo 151-156. Quinta Parte. Página: 228

SUBORDINACION, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Volúmenes 121-126, pág. 87. Amparo directo 7061/77 Neptalí de los Santos Ramírez. 2 de marzo de 1969. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 103-108, pág. 97. Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 121-126, pág. 87. Amparo directo 686/79. Salvador Medina Soloache y otro. 13 de Junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 121-126, pág. 87. Amparo directo 744/79 Gregorio Martínez Spiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Volúmenes 127-132, pág. 73. Amparo directo 4611/78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García."

Tipos de Trabajadores

Fundamentalmente existen dos tipos de trabajadores:

- a) De confianza, y
- b) De planta (o sindicalizados)

1.2.2. Trabajadores de Confianza

La Ley Federal del Trabajo otorga la siguiente definición:

"Artículo 9.- La categoría de trabajador de confianza depende de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter de general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

Como podemos ver, el estatus de Trabajador de Confianza se otorga en base a lo que realmente desempeña, y no del nombre del puesto que ocupa, por lo

tanto si algún patrón desea denominar así a uno de sus trabajadores deberá asegurarse que las labores de éste sean de las descritas en el anterior artículo; de igual forma entran en esta categoría aquellos que realizan trabajos personales o íntimos del patrón, tal es el caso de los choferes y secretarias, entre otros.

Además de la anterior definición la legislación laboral nos señala algunas reglas adicionales que regulan a los trabajadores de confianza; esto se encuentra en el capítulo II (Trabajadores de Confianza) del Título Sexto (Trabajos Especiales) de la Ley Federal del Trabajo.

1. "Artículo 183. - Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley."

Este artículo es bastante simple, ya que establece de manera clara la limitante de pertenecer a los sindicatos de los que formen parte los trabajadores de planta. Esto es por demás lógico ya que la naturaleza de los trabajadores de confianza es velar por los intereses del Patrón, además que estos son los jefes en el centro de trabajo, cuestión que difícilmente se podría dejar de lado en las reuniones gremiales.

2. "Artículo 184. - Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario asignada en el mismo contrato colectivo."

Las condiciones de trabajo estipuladas en el contrato colectivo pueden aplicarse a todos los trabajadores, salvo que en el mismo haya una cláusula que señale que se excluye a los Trabajadores de Confianza. En la práctica estos últimos tienen más prestaciones que los trabajadores de planta debido a que sus labores conllevan más responsabilidades, además que se les niegan algunos privilegios como los señalados en el artículo 183 de la citada Ley.

3. "Artículo 185. - El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47."

Se añade a las causas de despido justificado señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo la pérdida de confianza. Queda claro que este punto es ciento por ciento subjetivo debido a que quedaría a libre albedrío del Patrón considerar la pérdida de la confianza. Para protección del Trabajador el Patrón deberá comprobar en que consiste la pérdida de la confianza y de esa forma acreditar el despido justificado.

4. "Artículo 186. - En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él salvo que exista causa justificada para su separación."

Cuando el trabajador haya sido promovido de puesto, es decir, cuando pase de ser trabajador de planta a trabajador de confianza, y posteriormente se alegue la pérdida de confianza, el Patrón deberá reubicar al trabajador a su anterior puesto, siempre y cuando dicha causa no sea grave o de las consideradas en artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

1.2.3. Trabajadores de Planta

La Ley no contempla una definición específica para este tipo de trabajadores, así que por exclusión podemos decir que los Trabajadores de Planta son todos aquellos que tienen derecho a agruparse en sindicatos y que sólo pueden ser despedidos cuando suceda alguno de los hechos previstos en el artículo 47 de la Ley antes mencionada.

Las características de los Trabajadores de Planta son:

- a) Representan la mayoría de los Trabajadores, ya que los puestos de dirección corresponden a un selecto grupo de trabajadores (de Confianza).
- b) Son aquellos que integran los sindicatos.
- c) Cuentan con derecho a voto en los procedimientos de huelga.
- d) Pueden demandar el otorgamiento de un contrato colectivo de trabajo.
- e) No se les puede despedir con el argumento de pérdida de confianza

4. "Artículo 186. - En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él salvo que exista causa justificada para su separación."

Cuando el trabajador haya sido promovido de puesto, es decir, cuando pase de ser trabajador de planta a trabajador de confianza, y posteriormente se alegue la pérdida de confianza, el Patrón deberá reubicar al trabajador a su anterior puesto, siempre y cuando dicha causa no sea grave o de las consideradas en artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

1.2.3. Trabajadores de Planta

La Ley no contempla una definición específica para este tipo de trabajadores, así que por exclusión podemos decir que los Trabajadores de Planta son todos aquellos que tienen derecho a agruparse en sindicatos y que sólo pueden ser despedidos cuando suceda alguno de los hechos previstos en el artículo 47 de la Ley antes mencionada.

Las características de los Trabajadores de Planta son:

- a) Representan la mayoría de los Trabajadores, ya que los puestos de dirección corresponden a un selecto grupo de trabajadores (de Confianza).
- b) Son aquellos que integran los sindicatos.
- c) Cuentan con derecho a voto en los procedimientos de huelga.
- d) Pueden demandar el otorgamiento de un contrato colectivo de trabajo.
- e) No se les puede despedir con el argumento de pérdida de confianza

2. Relación de Trabajo

La Ley Federal del Trabajo define a la Relación de Trabajo en su artículo 20 que a la letra dice:

“Artículo 20.- 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.

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

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

Como podemos ver, la Ley diferencia la relación de trabajo con el contrato de trabajo, cosa que parece ser innecesaria, ya que la relación de trabajo es la consecuencia inmediata del contrato de trabajo.

Cuando se lleva acabo algún contrato deben existir dos requisitos elementales:

- a) Un acuerdo de voluntades y;
- b) Un objeto específico que sea el que origina el contrato.

En los contratos individuales de trabajo estos requisitos se cumplen, porque representa el acuerdo de dos voluntades, el Trabajador y el Patrón; y el objeto del mismo es la prestación de un servicio personal subordinado y el pago de un salario.

Si simplificamos un poco todo esta cuestión podemos llegar a la conclusión de que la relación de trabajo es la prestación misma del trabajo; y que la existencia o no del contrato de trabajo no limita la relación, ya que la ausencia de este es responsabilidad del Patrón, además que se le respetan sus derechos elementales al trabajador.

Contrato de Trabajo

2.1. Contrato Individual de Trabajo

La legislación laboral considera que cuando inicia la relación laboral existe previamente un conocimiento de las condiciones de trabajo que prevalecerán entre los interesados, por tanto, el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo establece que dichas condiciones deben constar por escrito cuando no existan contratos colectivos de trabajo aplicables en la fuente de empleo, debiéndose otorgar al trabajador un ejemplar del escrito.

Requisitos Legales

Los requisitos del documento o contrato debe contener como mínimo los siguientes requisitos:

“Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y patrón;
- II. La duración de la relación de trabajo, es decir, si es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que debe prestar el trabajador, los cuales se deben determinar con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o lugares donde se deba prestar el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar del pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto por la Ley;
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como día de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.”

La ausencia de esta formalidad no exime al patrón de cumplir con los mandamientos mínimos que la legislación laboral menciona, por lo que en su artículo 26 indica: “La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.”

2.2. Contrato Colectivo de Trabajo

El contrato colectivo de trabajo es la otra forma que existe de establecer por escrito las condiciones de trabajo. Como su nombre lo indica se negocia con el órgano representante de los trabajadores, que en este caso es el sindicato. Lo estipulado en el documento regirá para todos y cada uno de los miembros del sindicato.

“Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

Formalidades Legales

Para que dicho contrato surta efectos legales deberá cumplir con las formalidades estipuladas en el artículo 390:

- a) Constar por escrito
- b) Se hará por triplicado, siendo una copia para cada una de las partes, entregándose una tercera a la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación
- c) Una vez entregada a las instancias mencionadas, estas deberán anotar la hora y fecha de presentación del documento
- d) El Contrato surtirá efectos desde la hora y fecha de presentación del documento, salvo indicación en contrario.

Requisitos Legales

Los Requisitos mínimos que debe contener el contrato colectivo de trabajo son estipulados en el artículo 391 de la Ley federal del Trabajo:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que corresponda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a esta Ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.”

2.2.1. Cláusula de Exclusión

La cláusula de exclusión no es más que la obligación del patrón para contratar como trabajadores de planta sólo a aquellas personas que sean admitidas como miembros del sindicato:

"Artículo 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Está cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."

Aunque parezca ilógico que un sindicato pueda imponer sus trabajadores al patrón en la práctica es común encontramos con este tipo de cláusulas, sobre todo en el ámbito gubernamental, en donde los sindicatos han tomado una fuerza e influencia fuera de toda proporción.

2.3. Reglamento Interior de Trabajo

El reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias formuladas por los representantes de los trabajadores en conjunto con el patrón o sus representantes que regulan la forma de prestar el trabajo (Artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo)

Dicho ordenamiento no podrá contravenir las disposiciones generales que establece la Ley federal del Trabajo, toda vez que es ésta quien rige toda relación laboral.

Este reglamento deberá cumplir con las normas que enumera el Artículo 424 de la Legislación Laboral:

- I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;
- II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos ley; y
- IV. Los trabajadores o el patrón en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo."

Los requisitos elementales que deberá cubrir son los siguientes:

"Artículo 423.- El reglamento contendrá:

- I. Hora de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;
- II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

- IV. Días y lugares de pago;
- V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;
- VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
- VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos previos o periódicos y las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- IX. Permisos y licencias;
- X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes que se aplique la sanción, y
- XI. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo."

Los reglamentos no deben verse como la fuente de sanciones por parte del patrón contra los trabajadores, por el contrario, debe ser considerado la guía que todos deben seguir con el objetivo de mejorar la producción y seguridad en el centro de trabajo.

3. Condiciones de Trabajo

Las Condiciones de Trabajo son las disposiciones mínimas que se deben cumplir en las relaciones de trabajo en cuanto a jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, etcétera. Cabe destacar que en ningún momento éstas podrán ser diferentes a las marcadas en la Ley Federal del Trabajo, salvo que sean más favorables al trabajador (Artículo 18 de dicha Ley).

3.1. 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.”

Como su nombre lo indica es un periodo de tiempo en el cual el trabajador está obligado a cumplir con sus labores en el desempeño de su trabajo. Aún cuando por alguna circunstancia ajena al trabajador éste llegara a tiempo a su centro de trabajo y no pudiera desempeñar sus tareas sino horas después, se considerará que su jornada termine según lo pactado, aunque las horas efectivas de trabajo no sean las estipuladas en el contrato.

Tipos de Jornada

Según la Ley Federal del Trabajo existen tres tipos de Jornadas:

a) Jornada Diurna. Que es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Tendrá como duración máxima ocho horas.

b) Jornada Nocturna. Comprendida entre las veinte y las seis horas. Su duración no podrá exceder de siete horas.

c) Jornada Mixta. Es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende más, se considerará jornada nocturna. Su duración es de siete horas y media.

La Jornada continua establece un descanso de media hora, por lo menos, en la inteligencia de que si no puede salir de la fuente de empleo en ese lapso, entonces se considerará como tiempo trabajado; si se tiene autorización de salir, entonces ese tiempo no se computará dentro de la jornada laboral.

Si se trata de jornada discontinua no se disfrutará del descanso antes citado. Cuando el trabajador no pueda salir de la fuente de empleo el tiempo concedido para tomar alimentos será computado como tiempo trabajado (Artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo).

Aunque la Ley obligue a laborar seis días a la semana (Artículo 69) con jornadas de hasta ocho horas diarias (Artículo 61), se puede llegar a un arreglo para que puedan trabajar nueve horas de lunes a viernes para sólo trabajar tres horas el sábado, sin que esto implique el pago de tiempo extraordinario.

3.1.1. Jornada Extraordinaria

La Jornada laboral se puede extender cuando exista un siniestro o riesgo inminente que ponga en peligro la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, así como la permanencia de la fuente de trabajo. Este tipo de jornada se prolongará sólo lo estrictamente necesario para evitar la extensión del siniestro o que el riesgo se convierta en siniestro (Artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo).

Cuando sea necesario aumentar la jornada de trabajo por cuestiones extraordinarias, ésta no podrá exceder de tres horas al día ni de tres veces a la semana (Artículo 66 de la legislación laboral). Estas horas deben ser pagadas al doble del salario ordinario y en caso que se rebase ese límite se pagará el triple del salario normal, es decir a partir de la décima hora en adelante se pagará triple (Artículo 67 y 68 de la mencionada Ley).

3.2. Días de Descanso

Los días de descanso son aquellos en los que el trabajador no tiene la obligación de presentarse a trabajar y que deben pagarse de manera íntegra, y que están señalados en la ley y/o acordados por ambas partes. Dichos días de descanso pueden ser semanales o establecidos por ley o contrato.

3.2.1. Semanales

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

Según la legislación laboral se deberá procurar que dicho día de descanso sea el domingo, y cuando se requiera de una labor continua ambas partes acordarán de común acuerdo los días que serán de descanso semanal.

Cuando el día de descanso no sea el domingo se les deberá pagar una prima adicional que no será menor del veinticinco por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (Artículo 71 de la Ley federal del Trabajo); si el día de descanso es laborado se le pagará doble además del salario por el día de descanso; y si es domingo, también se le retribuirá la prima antes mencionada, sin que esto contravenga lo señalado en el artículo 69 y 73 de la mencionada Ley.

3.2.2. Obligatorios

“Artículo 74.- Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1° de Enero;
- II. El 5 de Febrero;
- III. El 21 de Marzo;
- IV. El 1° de Mayo;
- V. El 16 de Septiembre;
- VI. El 20 de Noviembre;
- VII. El 1° de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión de poderes del Poder ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de Diciembre; y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral.”

Cuando sea necesario realizar labores continuas, por la naturaleza del trabajo, y se deba laborar en los días antes mencionados, se elegirá a los trabajadores que deban presentarse y en estos casos los seleccionados sí estarán obligados a prestar sus servicios los días de descanso obligatorio. El salario que deberán percibir será de un doscientos por ciento sobre el salario ordinario (Artículo 75, LFT).

3.3. Vacaciones

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

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

Cabe resaltar que de acuerdo al artículo 77, el derecho a vacaciones corresponde a todos los trabajadores, independientemente de que estén contratados por tiempo libre determinado o indeterminado, o por obra determinada, claro que sería de manera proporcional al número de días trabajados en el año.

Cómputo de las Vacaciones

Dado que la redacción del artículo 76 resultó un poco confusa, se han generado dos interpretaciones de cómo debe calcularse el cómputo de las vacaciones, especialmente al quinto año de servicios.

Una de estas interpretaciones sostiene que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagada, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentarán en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, en el entendido que después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio, lo cual implica que se aumentan las vacaciones de doce a catorce hasta el noveno año de servicios, y así sucesivamente.

Dicha forma de ver las vacaciones se basa en la Jurisprudencia No. 5 del Pleno del Tribunal de lo contencioso Administrativo del Distrito Federal:

“Vacaciones, cómputo de los días a que tiene derecho los trabajadores por concepto de. Las vacaciones a que tienen derecho los trabajadores deben computarse con base en los periodos anuales cumplidos, es decir, se establecen seis días de vacaciones a los trabajadores que tengan más de un año de servicios, aumentándose dos días por cada año subsecuente de labores y a partir del cuarto año se aumentarán dos días por cada cinco años de servicios; es decir, que el disfrute de las vacaciones debe realizarse en la forma siguiente:

Periodo	Días
Al concluir el primer año de trabajo	6 días
Al concluir el segundo año de trabajo	8 días
Al concluir el tercer año de trabajo	10 días
Al concluir el cuarto año de trabajo	12 días
Al concluir el decimocuarto año de trabajo	16 días
Al concluir el decimonoveno año de trabajo	18 días
Al concluir el vigésimo cuarto año de trabajo	20 días
Al concluir el vigésimo noveno año de trabajo	22 días

Recurso de revisión por Contradicción No. 2/74, relativo a los Juicios 398/73, 409/73, 1608/73, 1658/73, 2149/73 y 2055/73. 6 de Agosto de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Magistrado Fernando Suárez del Solar. Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 15 de Noviembre de 1976."

Además comparte este mismo criterio la Dirección General de Asuntos Jurídicos adscrita a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que señala que es a partir del noveno año que el trabajador incrementa en dos días más el tope de doce días previsto en el párrafo primero del artículo 76. Es decir que del cuarto al octavo año de servicios tendrá solo doce días como período anual de vacaciones, según se contiene en criterio de fecha 27 de junio de 1970, No. 9-000373, Exp.9 (30410370/8).

La otra forma de interpretar la Ley considera que, al contrario de la tesis antes mencionada, al concluir el quinto año de servicios el trabajador tiene derecho a catorce días de vacaciones.

Esta manera de ver la Ley tiene sustento en algunas tesis y jurisprudencias que al respecto se han determinado.

"Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1977, Segunda Parte. Cuarta Sala. Página 43.

Vacaciones Forma de Incrementarlas. Atendiendo a lo dispuesto por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, hasta el cuarto año de antigüedad, los trabajadores tienen derecho a 12 días de vacaciones anuales y del quinto al noveno año se

incrementan en dos días las vacaciones, lo cual es correcto toda vez que de acuerdo con el artículo 76 en comento, los trabajadores que tengan más de un año de servicios tendrán derecho a vacaciones pagadas de seis días laborables, las que incrementarán en dos días más por cada año de antigüedad que tengan hasta llegar 12 días y que a partir del quinto año tendrán derecho a dos días más por cada cinco años de antigüedad.

Amparo directo 2373/77. Vidrio Recubrimientos, S.A. 21 DE Agosto de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Adolfo O. Aragón Mendiá.”

“Novena Epoca. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo III, Febrero de 1996. Tesis: 2ª./J.6/96. Página 246.

VACACIONES. REGLA PARA SU COMPUTO. De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables y aumentar en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez y, al cuarto doce. Después del cuarto año el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de manera acumulativa, mientras aquel vínculo este vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento

aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo al décimo cuarto años de dieciséis y así sucesivamente.

Contradicción de Tesis 25/95. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundos Tribunales Colegiados del Sexto y Octavo Circuitos, 10 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate."

Resumiendo, los períodos vacacionales quedarían de la siguiente manera:

Años	Días
1	6
2	8
3	10
4	12
5	14
6	14
7	14
8	14
9	14

Creemos que las dos formas de interpretar la Ley son correctas, ya que la redacción del artículo en cuestión es ambigua, sin embargo es preciso apegarse a una, por lo que creemos que es mejor considerar la segunda interpretación.

Una de las razones que nos llevan a esta decisión es que la última jurisprudencia señalada es publicada hace apenas seis años, mientras que las demás son de la década de los setentas. Y, de manera más contundente, apegándonos a lo que dice el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: " En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en

consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”.

Otro punto importante de destacar es cuando se rescinde la relación laboral y esta pendiente de otorgarse el periodo vacacional. La Propia Ley considera este supuesto y, aún que el primer párrafo del artículo 79 prohíbe compensar con dinero las vacaciones, el segundo párrafo lo permite sólo en el caso de que la relación de trabajo termine antes de cumplirse el año.

Para terminar con las vacaciones, sólo resta indicar que el periodo para otorgar las vacaciones lo determina el artículo 81, el cual dice que se deben conceder dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

3.3.1. 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.”

Este punto no amerita mayores comentarios, salvo decir que este ingreso extraordinario sirve al trabajador para complementar su ingreso y así poder disfrutar más desahogadamente sus días de asueto.

3.4. Salario

La Ley define al Salario como "La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" (Artículo 82). Esta definición puede parecer un poco limitada, pues el salario se paga en muchas ocasiones cuando el trabajador no desempeña trabajo alguno, como el día de descanso semanal, en los días de descanso obligatorio, durante las vacaciones, en caso de incapacidad, etcétera.

Las características que debe cumplir el salario mínimo son las siguientes:

- a) Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, comisiones, etc. (Artículo 84)
- b) Debe ser remunerador y no menor al mínimo (Artículo 85)
- c) A trabajo igual en condiciones iguales el pago debe ser igual (Artículo 86)
- d) Los plazos de pagos serán, para aquellos que realicen trabajos materiales, de una semana, y para los demás quince días (Artículo 88)

3.4.1. Normas que protegen el Salario.

- a) Los trabajadores dispondrán libremente de su salario
- b) El derecho a percibir el salario es irrenunciable
- c) El pago se hará directamente al trabajador, salvo que este imposibilitado; en efectivo, y en moneda de curso legal; en el lugar de trabajo, en horas y días laborables.
- d) No es posible la cesión de los salarios

- e) El salario no podrá ser objeto de compensación alguna
- f) La obligación del pago del salario no se suspende, excepto en los casos que contempla la Ley
- g) Se prohíbe la imposición de multas por cualquier concepto
- h) Los descuentos están prohibidos, salvo en las siguientes excepciones:
 - I. Pago de deudas contraídas por anticipo de salarios, pagos en exceso, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos en el trabajo, la cantidad exigible no podrá ser mayor a un mes de salario y el descuento no puede sobrepasar treinta por ciento del excedente del salario mínimo
 - II. Pago de renta sin exceder quince por ciento del salario (Art. 151)
 - III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda
 - IV. Pago de pensiones alimenticias
 - V. Pago de las cuotas sindicales
- i) Las deudas contraídas con los patrones no causarán intereses
- j) El salario no puede ser embargado, y será preferente sobre cualquier otro crédito
- k) Cuando fallezca el trabajador sus beneficiarios podrán recibir las prestaciones pendientes
- l) No pueden existir en el centro de trabajo locales de apuestas o de venta de bebidas embriagantes

3.5. Salario Mínimo

El salario mínimo es el pago menor que se puede recibir por los servicios prestados en una jornada de trabajo, el cual deberá ser suficiente para cubrir con las necesidades elementales de un jefe de familia, tanto materiales, sociales y culturales, así como para solventar la educación de sus hijos (Artículo 90).

Este pago mínimo podrá ser general o para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones u oficios, comúnmente llamado salario mínimo profesional.

El Salario Mínimo se determinará a través de una Comisión Nacional, la cual estará integrada de forma tripartita, con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno de acuerdo al Capítulo II del Título Trece de la Ley Federal del Trabajo.

Dicha Comisión dividirá en áreas geográficas la República Mexicana, las que estarán constituidas por uno o más municipios en donde regirá el mismo salario mínimo. Actualmente se dividen en tres grandes áreas geográficas denominadas Zona "A", "B" y "C".

3.6. Aguinaldo

El aguinaldo es el pago anual que el patrón debe dar a todos sus trabajadores antes del día veinte de diciembre de cada año. El mínimo que se debe

otorgar es de quince días por cada año laborado de manera completa, y en forma proporcional cuando no se cumpla lo anterior.

4. Derechos y obligaciones del Patrón y los Trabajadores.

Como es lógico pensar, en una relación de subordinación nacen derechos y obligaciones para cada una de las partes, con el fin de equilibrar la situación y así evitar que tanto uno como otro abuse de su contraparte. Esta legislación lo que busca es, fundamentalmente, que el trabajador no se convierta en un esclavo moderno, y que el Patrón no sea un rehén de sus empleados.

La Ley Federal del Trabajo solo establece las obligaciones que cada uno de los involucrados tiene, ya que se sobreentiende que la obligación de uno se convierte, por simple lógica, en el derecho del otro. Por tanto enumeraremos las obligaciones que la ley establece tanto para el Patrón como para los Trabajadores.

4.1. Derechos y obligaciones del Patrón y los Trabajadores.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo establece las siguientes obligaciones:

I. Cumplir las disposiciones de las normas del trabajo. Se deben cumplir tanto con las disposiciones que esta Ley marca, como con las normas que se establezcan en los centros de trabajo, que no estén contenidas en esta legislación, pero que favorezcan a los trabajadores.

II. Pagar salarios e indemnizaciones conforme a las normas vigentes. El Patrón debe de retribuir el trabajo desempeñado a favor de sus intereses, así como todas aquellas prestaciones pactadas. Las indemnizaciones serán sólo en el caso de despido injustificado.

III. Proporcionar útiles y materiales de trabajo. Para que el trabajador cumpla con sus obligaciones es necesario que cuente, tanto con el material, como con los instrumentos que requiera para la consecución de un trabajo bien hecho. El desgaste de éstos no es responsabilidad del empleado.

IV. Proporcionar local para la guarda de los utensilios propiedad del trabajador. Algunas ocasiones el trabajador utiliza sus propios instrumentos en el desempeño de sus obligaciones.

V. Contar con un número suficiente de asientos. No basta con contar con sillas o asientos para el descanso de los trabajadores, sino que es necesario sean suficientes con relación al número de trabajadores.

VI. Evitar el maltrato físico o mental. Queda estrictamente prohibido que el Patrón agrede física o mentalmente a cualquiera de sus empleados. Esto es algo redundante, ya que en el artículo 51 es considerado como causa de rescisión.

VII. Expedir constancia de los días laborados. En la práctica esto se cumple con el recibo de nómina que el trabajador recibe cada vez que cobra, ya sea semanal, quincenal, o por destajo.

VIII. Expedir constancia relativa a sus servicios. Muchas de las ocasiones esta obligación se condiciona a la manera en que ocurrió la separación. Sin embargo la Ley establece como límite para ejercer este punto tres días.

IX. Conceder el tiempo para cumplir con sus obligaciones civiles. Si recordamos lo visto anteriormente, estos días forman parte de los de descanso obligatorio, por lo que se aplica solamente a aquellos trabajadores que por horario deben presentarse a laborar en estas fechas.

X. Permitir faltar a aquellos trabajadores que desempeñen una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado.

XI. Informar al sindicato y a los trabajadores de la categoría inmediata anterior las vacantes que surjan. Los trabajadores deben tener derecho de antigüedad y de ascenso cuando surjan vacantes a las que puedan acceder, con el objetivo de mejorar sus condiciones de trabajo.

XII. Establecer las escuelas "artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.

XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación. La educación de los trabajadores es de suma importancia, ya que un trabajador preparado rendirá mucho más que uno analfabeta.

XIV. Sostener los estudios de uno de los trabajadores o de uno de sus hijos. Este punto se encuentra fuera de la realidad, debido a que la educación es competencia del Gobierno, por lo que es éste el que se tiene que ocupar de la Educación en todos los niveles.

XV. Capacitar y adiestrar a sus trabajadores. Hasta cierto punto es más una necesidad que una obligación; no se puede entender una mejora en el desarrollo del trabajo, sino con una constante capacitación y adiestramiento que redunde en un mejor desempeño de las labores encomendadas.

XVI. Contar con instalaciones que cumplan con las disposiciones de seguridad e higiene que establezca la autoridad competente.

XVII. Cumplir con las disposiciones establecidas en materia de seguridad e higiene que eviten accidentes y riesgos en el desempeño de las labores encomendadas a los trabajadores.

XVIII. Difundir en los lugares de trabajo los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

XIX. Proporcionar a sus trabajadores de los medicamentos prescritos por las autoridades sanitarias en caso de que exista peligro de una epidemia.

XX. Reservar un espacio para la construcción de un mercado y centros sociales, cuando la población de un centro de trabajo rural sea mayor a doscientos habitantes.

XXI. Facilitar a los sindicatos un local en donde pueda desarrollar sus funciones.

XXII. Realizar las deducciones que los sindicatos señalen por concepto de cuotas sindicales. El sindicato debe demostrar que la deducción solicitada es para cubrir las cuotas sindicales ordinarias. En caso de ser deducciones extraordinarias el patrón no está obligado, salvo que en el contrato colectivo de trabajo este estipulado de esta manera.

XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.

XXIV. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades laborales practiquen al establecimiento.

XXV. Fomentar la cultura y el deporte entre sus trabajadores, proporcionando los equipos y útiles necesarios para su desarrollo.

XXVI. Realizar las deducciones y presentar los pagos por concepto de préstamos otorgados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que la Ley les otorga.

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo.

4.2. Prohibiciones a los patrones.

Además de las obligaciones antes mencionadas, la legislación laboral establece una serie de Prohibiciones que enumera en el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo.

I. No puede, bajo ninguna circunstancia, negarse a aceptar trabajadores por razones de edad o sexo.

II. Obligar a sus trabajadores a comprar sus artículos de consumo en un lugar determinado

III. Pedir o aceptar dinero como pago por contratar a alguien .

IV. Obligar a sus trabajadores a afiliarse o retirarse de algún sindicato o a votar por alguna planilla en particular.

V. Intervenir en la vida y desarrollo del sindicato.

VI. Organizar o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos de trabajo.

VII. Restringir los derechos que la Ley otorga a los trabajadores.

VIII. Realizar actos de propaganda a favor de partido político o de religión en particular.

IX. Boletinar al trabajador. El patrón no puede obstruir a los trabajadores que se separen de la empresa a través de las agrupaciones patronales a las que pertenezca.

X. Portar armas. El Patrón no deberá portar armas en los centros de trabajo, aunque tenga permiso por parte de la Secretaría de la Defensa Nacional.

XI. Presentarse en estado de ebriedad o bajo influencia de algún enervante o droga.

Según el tiempo de duración, las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado, aclarando que de no haber estipulación expresa, se considerará realizado de manera indeterminada.

La Relación de Trabajo por obra determinada no puede ser declarada así a criterio del patrón, sino que debe ser por la naturaleza del trabajo mismo, quedando las siguientes condiciones:

- I. Cuando el tipo de trabajo así lo exija
- II. Cuando sea para cubrir la ausencia de algún trabajador

Debemos tener en cuenta que, de manera contraria a lo que señala al patrón, la legislación laboral señala que en ningún caso el trabajador esta obligado a prestar sus servicios por un plazo mayor a un año.

4.3. Obligaciones de los trabajadores.

Son obligaciones de los trabajadores, las siguientes:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas que les sean aplicables;
- II. Observar medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones;
- III. Desempeñar su trabajo bajo la dirección del patrón o su representante;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados e en la forma, tiempo y lugar convenidos:

- V. Dar aviso inmediato al patrón salvo caso fortuito o de fuerza mayor de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le haya dado para el trabajo, no siendo responsables del deterioro que origine el uso de éstos;
- VII. Observar buenas costumbres durante su servicio;
- VIII. Prestar auxilio en cualquier momento que se necesite, por algún peligro o riesgo que amenace su seguridad, la de sus compañeros o la de los intereses del patrón;
- IX. Integrar los organismos que establece la Ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos necesarios;
- XI. Dar aviso al patrón de las enfermedades contagiosas que padezcan;
- XII. Comunicar las deficiencias que adviertan a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o del patrón;
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los cuales tengan conocimiento y cuya divulgación cause perjuicios a la empresa.

4.4. Prohibiciones a los trabajadores.

Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar actos que pongan en peligro su integridad, la de sus compañeros o de terceras personas, así como del establecimiento o lugar en que desempeñe su trabajo;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Sustraer de la empresa útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;
- VI. Portar armas durante las horas de trabajo;
- VII. Suspender las labores sin autorización;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Usar los útiles y herramientas del patrón para un objeto distinto al que están destinados;
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en horas de trabajo.

5. Suspensión, Terminación y Rescisión de las relaciones de trabajo

5.1. Suspensión de la Relación de Trabajo

La Suspensión de la Relación Laboral consiste en que el trabajador no debe prestar el servicio acordado, y el patrón no debe pagar el salario y prestaciones que se otorgan en la empresa, sin que esto constituya responsabilidad para ninguno de ellos.

La Relación de Trabajo se puede dar por dos razones fundamentales: una de carácter individual y otra de carácter colectivo.

5.1.1 Suspensión Individual

Según el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo la Suspensión Individual puede ser por las siguientes causas:

"I. La enfermedad contagiosa del trabajador;"

Esto se refiere al estado patológico que padezca el trabajador y se pueda transmitir a sus demás compañeros. Corresponderá al Instituto Mexicano del Seguro Social establecer el tiempo de incapacidad y el pago que habrá de recibir.

"II. La incapacidad temporal causada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;"

La suspensión durará desde la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el mismo instituto para el restablecimiento, o antes cuando el trabajador se restablezca.

“III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;”

Este supuesto se da cuando el trabajador está sujeto a proceso penal que implique prisión preventiva, siempre y cuando termine con una sentencia absolutoria. Si tuviera derecho a fianza y lo ejerciera, la relación de trabajo continuaría hasta que se dictara sentencia en contra.

Si se da el caso que dictaran auto de formal prisión, en este momento terminaría la relación de trabajo, teniendo el patrón la única obligación de calcular el finiquito respectivo.

“IV. El arresto del trabajador”

El arresto es la detención hecha por la autoridad causada por infracciones cometidas a los reglamentos de policía, la cual no excederá de 36 horas, según el artículo 21 de la Constitución. Los dos días que no asista el trabajador no deberán ser considerados para la relación laboral y serán descontados, además de no computar para efectos de antigüedad.

“V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución.”

Los cargos a los que se refiere la anterior fracción son: Jurado; Miembro de la Guardia Nacional y Funcionario de elección directa o indirecta. Podríamos considerar que los dos primeros cargos están fuera de la realidad, ya que en la actualidad no se ocupa la figura del jurado, mientras que México no ha participado en actos bélicos desde la Segunda Guerra Mundial. Por lo que respecta a ser funcionario de elección, podemos decir que la suspensión durará desde la fecha de inicio de labores en el cargo y hasta un máximo de seis años.

“VI. 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.”

El trabajador que ocupe alguno de los puestos antes mencionados podrá dejar de realizar sus labores sin perjuicio del mismo. La relación de trabajo se suspenderá desde la fecha en que deba iniciar labores en el cargo y hasta por un período de seis años máximo.

“VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.”

Cuando el Patrón se entere de que el trabajador no cuenta con los papeles necesarios para desempeñar sus obligaciones, dará por suspendida la relación laboral hasta que el primero arregle su situación y pueda volver a sus labores. El trabajador tendrá dos meses después de iniciada la suspensión, en caso de que no pueda solucionar su problema, se dará por terminada la relación laboral por causa justificada, sin responsabilidad para el patrón.

5.1.2 Suspensión Colectiva

El artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo establece las causales para que se dé la Suspensión Colectiva.

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

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias de mercado;

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.”

5.2. Rescisión de las Relaciones de Trabajo

Tanto el trabajador como el Patrón podrán rescindir la Relación Laboral en cualquier tiempo, sin responsabilidad para ambos, cuando se den las siguientes causas.

Rescisión sin responsabilidad para el Patrón

Son causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón los supuestos contenidos en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo:

I. Por engaño. Cuando el trabajador o el sindicato que lo propuso hagan uso de certificados falsos o referencias en los que se le atribuya conocimientos o habilidades de las cuales carezca. El Patrón tendrá como plazo treinta días para hacer uso de este derecho, ya que es tiempo más que suficiente para probar las capacidades del trabajador.

II. Por cometer actos indebidos. Cuando el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez, actos de violencia o malos tratamientos en contra del patrón o sus familiares o contra del personal directivo o administrativo, teniendo como única atenuante la defensa personal.

III. Por falta de probidad o actos de violencia contra los demás trabajadores. Si el trabajador llegase a cometer alguno de los actos mencionados en el punto anterior, podrá ser despedido sin responsabilidad para el Patrón.

IV. Por cometer actos indebidos fuera del centro de trabajo. Si alguno de los actos mencionados en la fracción II es cometido fuera del centro de trabajo contra las personas antes citadas, será causa de rescisión.

V. Por ocasionar perjuicios materiales. Cuando el trabajador, en forma consciente, cause daños materiales durante el desempeño de sus labores en perjuicio de edificios, obras, maquinaria y en general contra el material de trabajo.

VI. Por negligencia. Si el trabajador ocasiona los perjuicios arriba señalados sin dolo pero que sean producto de su negligencia.

VII. Comprometer la seguridad. Si debido a su imprudencia o descuido se pone en riesgo la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en su interior.

VIII. Cometer actos inmorales. Este término es bastante subjetivo, ya que no existe una definición de lo que es moral o no. Si consideramos que la moral es aquello que es bien aceptado por la mayoría de las personas quedaríamos en las mismas. Comúnmente los actos inmorales se asocian al sexo, por lo que podríamos considerar inmoral, desnudarse,

VIX. Revelar secretos. Cuando el trabajador revela datos, cifras o información confidencial está incurriendo en una falta grave. A pesar de no ser muy común se han dado casos de espionaje industrial en perjuicio de algunas empresas.

X. Por faltas injustificadas. Si el trabajador incurre en más de tres faltas injustificadas en un término de treinta días.

XI. Por desobediencias. Desobedecer al patrón o a sus representantes sin causas justificadas, siempre y cuando las indicaciones sean relacionadas al trabajo y se encuentre establecido en su contrato de trabajo.

XII. Por no adoptar medidas de seguridad e higiene. Rehusarse a seguir los procedimientos o medidas para evitar accidentes.

XIII. Asistir al centro de trabajo en estado de embriaguez. Acudir a sus labores bajo el influjo del alcohol o enervantes o narcótico. Una variante a esta fracción es que el trabajador ingiera dichas sustancias prohibidas en horas de trabajo.

XIV. Por prisión preventiva. Si el trabajador es sentenciado a prisión, por lógica no podrá desempeñar sus labores.

XV. Las análogas a los puntos anteriores.

Rescisión sin responsabilidad para el Trabajador

Son motivos para rescindir la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador las siguientes causas mencionadas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo:

I. El engaño. Cuando el Patrón o la asociación sindical que lo propuso lo engañase con respecto a las condiciones de trabajo. Debe de hacer valer este derecho dentro de los treinta días después de haber iniciado a laborar.

II. Falta de probidad u honradez. Si el Patrón o algún familiar o personal administrativo o directivo incurriese en falta de probidad u honradez, actos de violencia o amenazas, en contra del trabajador o algún familiar cercano.

III. Incurrir en actos no permitidos fuera del centro de trabajo. Si alguna de las personas mencionadas en el párrafo anterior cometiese algún acto también ya mencionado fuera del centro de trabajo, en contra del Trabajador o familiar cercano a éste.

XIV. Por prisión preventiva. Si el trabajador es sentenciado a prisión, por lógica no podrá desempeñar sus labores.

XV. Las análogas a los puntos anteriores.

Rescisión sin responsabilidad para el Trabajador

Son motivos para rescindir la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador las siguientes causas mencionadas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo:

I. El engaño. Cuando el Patrón o la asociación sindical que lo propuso lo engañase con respecto a las condiciones de trabajo. Debe de hacer valer este derecho dentro de los treinta días después de haber iniciado a laborar.

II. Falta de probidad u honradez. Si el Patrón o algún familiar o personal administrativo o directivo incurriese en falta de probidad u honradez, actos de violencia o amenazas, en contra del trabajador o algún familiar cercano.

III. Incurrir en actos no permitidos fuera del centro de trabajo. Si alguna de las personas mencionadas en el párrafo anterior cometiese algún acto también ya mencionado fuera del centro de trabajo, en contra del Trabajador o familiar cercano a éste.

IV. Reducción del salario. El Patrón no podrá, bajo ninguna circunstancia reducir el sueldo al trabajador.

V. No recibir el salario en lugar y tiempo convenido. Cuando el trabajador no reciba su salario en el lugar y fecha acordados en el contrato de trabajo.

VI. Sufrir daños en sus utensilios. Si el patrón daña sus herramientas de trabajo de manera premeditada.

VII. Existencia de algún peligro grave. Cuando exista algún peligro grave que ponga en riesgo la salud o seguridad del trabajador o familia.

VIII. Comprometer la seguridad. Si el Patrón por descuido o imprudencia ponga en riesgo el centro de trabajo o a las personas que en él se encuentren.

IX. Las análogas a las fracciones anteriores.

5.2. Terminación de las Relaciones de Trabajo

Terminación Individual de las Relaciones de Trabajo

Las causas de terminación de las relaciones de trabajo, de manera individual, se encuentran contenidas en el artículo 53 de la legislación laboral.

I. Acuerdo de ambas partes. El Patrón y el Trabajador pueden llegar a un acuerdo para que la relación de trabajo finalice, por así convenir a ambas partes.

II. La muerte del Trabajador. Por lógica, al fallecer el trabajador, de manera automática finaliza la relación de trabajo.

III. Por terminación de obra. Cuando la obra o el tiempo determinado concluyan o cuando la inversión de capital determinado se cumpla, ocurre la terminación de la relación laboral

IV. Incapacidad física o mental. El requisito constituye en que la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador hagan imposible el desempeño de las labores.

Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo

La terminación de las Relaciones Laborales de manera colectiva se dan cuando se cumplen los supuestos contenidos en el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

I. Por fuerza mayor o caso fortuito. Un ejemplo claro se da cuando por causa de algún fenómeno natural, como un temblor, arrasa con el centro de trabajo provocando la imposibilidad de cumplir con su funcionamiento.

II. Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación. Si en algún momento se termina el capital para proseguir con las actividades propias del negocio o ya no se puede cumplir con las obligaciones monetarias, se dará por terminadas las relaciones de trabajo.

III. El agotamiento de la materia. Se da cuando se trata de empresas de extracción y el objeto de la misma se agota.

IV. Por quiebra. Si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa.

CAPÍTULO III

Capítulo III

Tratamiento fiscal sobre salarios.

1. Ley del Impuesto Sobre la Renta.

1.1. Definición de salarios.

Los artículos 82 y 83 de la Ley Federal del Trabajo señalan como definición de salario, la siguiente:

“**Salario** es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario se puede fijar por unidad de tiempo, unidad de obra, comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera”.

Diferencia entre sueldo y salario.

Salario es el que se paga a obreros y destajistas, por día, por semana o por unidad de obra en actividades directamente involucradas con la producción, a diferencia del sueldo, que se paga a funcionarios y empleados y se cotiza por mes o año en actividades generalmente de oficina.

1.2. Ingresos gravados.

De acuerdo con el Art. 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, “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. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

Remuneraciones a trabajadores del gobierno.

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

Anticipos de sociedades cooperativas, S.C. y A.C.

II. 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.

Honorarios a consejeros.

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.

Honorarios preponderantes.

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

Se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción II del Art. 120 de esta Ley.

Honorarios que se asimilan opcionalmente a salarios.

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.

Actividades empresariales que se asimilan opcionalmente a salarios.

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.

Prestaciones en bienes no gravadas.

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y 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".

Como complemento a la Ley del Impuesto Sobre la Renta el Art. 81 del Reglamento de la misma Ley establece que:

“Son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, en los términos del Art. 78 de la ley¹, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe”.

1.3. Ingresos exentos y su tratamiento fiscal.

Es el Art. 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta el que señala los ingresos de los trabajadores, que se encuentran exentos de dicha contribución. Las exenciones más comunes son:

Concepto	Límite de exención
Gratificación anual	Hasta 30 días de salario mínimo general del área geográfica.
Prima vacacional	Hasta 15 días de salario mínimo general del área geográfica.
Reparto de utilidades	Hasta 15 días de salario mínimo general del área geográfica.
Prima dominical	Hasta 1 día de salario mínimo general del área geográfica.
Primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones	Hasta 90 días de salario mínimo general del área geográfica por cada año de servicio.

¹ De acuerdo con las reformas a la LISR vigentes a partir del 1º de Enero de 2002, el citado Art. 78 cambia al Art. 110

Gratificación anual .

La fracción XI del ya mencionado Art. 109 de la LISR, señala: “Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones durante un año de calendario estarán exentas del pago de impuesto, hasta por el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general ...”

Vacaciones.

Las vacaciones son los días de descanso que por ley le corresponden a los trabajadores y por los cuales reciben una cantidad igual al sueldo que percibirían como si efectivamente hubieran laborado.

Las vacaciones forman parte del sueldo por lo tanto no existe en la Ley del ISR un procedimiento especial para la retención de este impuesto. En otras palabras, para efectos de la Ley del ISR, las vacaciones son sueldo, aun cuando contablemente por efectos de control en muchas empresas gusta de separarse contablemente el concepto.

Prima vacacional.

De la misma manera que el aguinaldo, la fracción XI del artículo 109 de la LISR menciona que “...las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general, estarán exentas hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador...”

Prima dominical.

Es en la misma fracción XI del citado artículo donde encontramos el fundamento para la exención de la prima dominical, que nos menciona lo siguiente: “...Tratándose de primas dominicales, se podrá exentar “hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que labore...””

Primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones.

La fracción X del mismo artículo 109 de la Ley del ISR establece que “Los ingresos que obtengan la personas que estando sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, estarán exentos hasta por el equivalente a 90 veces el salario mínimo general de área geográfica del contribuyente por cada año se servicio”.

Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Tomando en cuenta además, “...que toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo...”

1.3.1. Premios de puntualidad y asistencia y Bonos

Premios de puntualidad y asistencia.

Los premios de puntualidad y asistencia no son un gastos de previsión social, así como tampoco pueden considerarse desde el punto de vista

administrativo como una medida para que ayude a promover la eficiencia, sino que representan una medida de organización y de control.

El que los trabajadores sean puntuales o no falten a su trabajo no garantiza su eficiencia, pero sí, ayuda a mejorar el orden en la organización.

Por lo tanto, el beneficio de dichas prestaciones solo se considera para efectos de la Ley del seguro social como se analizará más adelante.

Bonos.

A diferencia de los premios de puntualidad y asistencia, los bonos de productividad si fomentan la eficiencia.

Para efectos de ISR, ambos conceptos forman parte del salario del trabajador y por lo tanto están sujetos a retención del ISR, pues dicho ordenamiento en ningún momento señala que los ingresos que tengan los trabajadores por estos conceptos gocen de alguna exención en los términos del artículo 109 de la Ley.

1.3.2. Tiempo extraordinario.

La ley del ISR contempla dos variantes en el tratamiento fiscal del tiempo de trabajo extraordinario:

1. Que se trate de trabajadores de salario mínimo.
2. Que se trate de trabajadores que ganan más del salario mínimo.

Trabajadores de salario mínimo.

El artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre la Renta señala que no se pagará el impuesto por "...las remuneraciones que reciban los trabajadores por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realicen en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral..." -es decir, ni más de 3 horas diarias, ni más de 3 veces a la semana-.

Trabajadores con un salario mayor al mínimo.

El artículo 109 de la LISR establece que estará exento "...el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realicen 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 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios..."

Según lo dispone el artículo 109 mencionado, por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto señalado en el párrafo anterior, se deberá pagar el impuesto.

Se desprende de los dos párrafos inmediatos anteriores, que fiscalmente se tiene tres limitantes:

1. En días.
2. En horas.
3. Hasta 5 veces el SMG del área geográfica.

Se puede presentar el caso de que no se excedan los límites laborales (puntos 1 y 2) pero sí el límite fiscal (punto 3), resultando con ello necesario el determinar cual es la cantidad exenta de impuesto.

Zona geográfica		A	B	C
X	Salario mínimo	\$ 42.15	\$ 40.10	\$ 38.30
	No. de exenciones	5	5	5
=	Importe exento	\$ 210.75	\$ 200.50	\$ 191.50

Por ejemplo, una persona que labora en la zona geográfica "A" obtiene \$300.00 de tiempo extra trabajado dentro de los límites laborales, es decir, ni más de 3 horas diarias, ni más de 3 veces a la semana. Conforme a lo expuesto, el 50% de su percepción se deberá gravar (\$ 150.00) y el 50% restante se considerará un ingreso exento (\$ 150.00).

De haber obtenido \$ 500.00 de pago por tiempo extra, únicamente \$ 210.75

se le considerarían exentos de acuerdo a lo siguiente:

	Cantidad percibida	\$ 500.00
X	% exento / gravado	50%
=	Cantidad gravada / exenta	250.00
-	Límite 5 SMGAG	210.75
=	Cantidad gravada	39.25
+	Cantidad inicial gravada	250.00
=	Importe total gravado	289.25

Parece sencillo determinar los importes gravados y exentos tratándose de pagos de tiempo extraordinario, sin embargo, no lo es tanto, puesto que los casos que se nos pueden presentar son variados. Veamos otros ejemplos, correspondientes a trabajadores que perciben más del salario mínimo.

Ejemplo.

Determinación del importe por hora extra.

	Salario diario nominal	\$ 160.00
÷	Horas de la jornada	8 hrs.
=	Hora nominal	\$ 20.00
	Horas dobles	\$ 40.00
	Horas triples	\$ 60.00

Semana 1.

L	M	M	J	V	S	Total
2	2	0	0	0	2	6

Las horas extras no exceden los límites de ley. El importe a pagar y la parte exenta de ISR se cuantifican como sigue:

Horas extras dobles	6
X Importe por hora	40.00
= Cantidad a pagar	240.00
X % exento / gravado	50%
= Cantidad exenta	120.00
= Cantidad gravada	120.00

La cantidad exenta (\$120.00) no excede de los \$ 210.75 correspondientes a los 5 SMG, por lo cual, dicha cantidad se considera exenta definitivamente.

Semana 2.

L	M	M	J	V	S	Total
0	0	5	0	0	0	5

Como se excedieron los límites de ley en cuanto a horas por día, los cálculos quedan como sigue:

Horas extras dobles	3
X Importe por hora	40.00
= Cantidad a pagar	<u>120.00</u>

Horas extras triples	2
X Importe por hora	60.00
= Cantidad a pagar	<u>120.00</u>

Límite de ley por día	3
X Importe por hora	40.00
= Cantidad a pagar	<u>120.00</u>
X % exento / gravado	50%
= Cantidad exenta	<u>60.00</u>

Cantidad total pagada	240.00
- Importe exento	60.00
= Importe gravado	<u>180.00</u>

La cantidad exenta (\$60.00) no excede los \$ 210.75 de los 5 SMG, por lo cual, dicha cantidad se considera exenta de manera definitiva.

Semana 3.

L	M	M	J	V	S	Total
4	2	2	2	2	0	12

Las horas extras exceden los límites de ley en cuanto a horas y días. Los cálculos quedan como sigue:

Total de horas pagadas	12
- Horas dobles	<u>7</u>
= Horas triples	5

Horas extras dobles	7
X Importe por hora	<u>40.00</u>
= Cantidad a pagar	280.00

Horas extras triples	5
X Importe por hora	<u>60.00</u>
= Cantidad a pagar	300.00

Importe de horas dobles	280.00
+ Importe de horas triples	<u>300.00</u>
= Importe total del pago	580.00

Del total de horas extras pagadas (12), sólo 7 se encuentran dentro de los límites de ley, por lo tanto, solo el 50% del pago de este tiempo extra estará exento de ISR. El cálculo queda:

Horas extras dobles	7
X Importe por hora	<u>40.00</u>
= Cantidad a pagar	280.00
X % exento / gravado	<u>50%</u>
= Cantidad exenta	140.00

La cantidad exenta tampoco excede \$ 210.75 de los 5 SMG, por lo cual, dicha cantidad se considera exenta de manera definitiva.

Cantidad total pagada	580.00
- Importe exento	<u>140.00</u>
= Importe gravado	440.00

Semana 4.

L	M	M	J	V	S	Total
0	3	3	3	5	4	18

En este caso las horas extras exceden tanto los límites de 3 horas diarias y 3 veces a la semana. Veamos como quedan los cálculos:

Horas extras dobles	9
X Importe por hora	<u>40.00</u>
= Cantidad a pagar	360.00

Horas extras triples	9
X Importe por hora	<u>60.00</u>
= Cantidad a pagar	540.00

Importe de horas dobles	360.00
+ Importe de horas triples	<u>540.00</u>
= Importe total del pago	900.00

Del total de horas pagadas, sólo 9 se encuentran dentro de los límites de ley (M, M y J), y por ello sólo el 50% del pago estará exento del pago de ISR.

	Horas extras dobles	9
X	Importe por hora	40.00
=	Cantidad a pagar	<u>360.00</u>
X	% exento / gravado	50%
=	Cantidad exenta	<u>180.00</u>

	Cantidad total pagada	900.00
-	Importe exento	180.00
=	Importe gravado	<u>720.00</u>

En este ejemplo, la cantidad exenta tampoco excede \$ 210.75 de los 5SMG, por lo cual, dicha cantidad se considera exenta de manera definitiva

1.3.3. Previsión social.

La política y los programas encaminados a promover el suministro de servicios para el bienestar de los trabajadores deben estar basados en el reconocimiento del hecho de dichos servicios, ya que además de interesar tanto a los empleadores como a los trabajadores, contribuye a salvaguardar y mejorar la salud y el bienestar del trabajador, lo que se traduce en mejores relaciones de trabajo y un aumento en la productividad de las empresas; por lo tanto, es muy importante que exista un adecuado plan de "Previsión Social", con apego a las leyes vigentes con el propósito de que dichas prestaciones sean deducibles para los contribuyentes y exentas para los trabajadores.

Definición.

Se puede entender como previsión social las prestaciones que brindan los patrones a sus empleados, que son en forma general y se ocupan esencialmente de:

- Elevar el nivel total del individuo, en su ámbito social, intelectual, físico y cultural.
- Ayudarlo en los casos de adversidad, cuando realmente necesite dinero y apoyo.

También se define previsión social, al conjunto de prestaciones que se otorgan a todos los trabajadores en forma equitativa, con el fin de ayudarlos a realizarse integralmente.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta, en su artículo 31, fracción XII, establece que cuando se trate de gastos de previsión social las prestaciones correspondientes se destinen como se indica en las fracciones VI y VIII del artículo 109 a los siguientes conceptos:

- Subsidios por incapacidad,
- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos,
- Fondos de ahorro,
- Guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas, y
- Otras de naturaleza análoga.

Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores, debiendo ser las mismas para los trabajadores de confianza y para los otros trabajadores.

Los gastos de previsión social, efectuados en cumplimiento de los contratos de trabajo y otros de naturaleza análoga, deben deducirse de la utilidad gravable, cumpliendo con los requisitos siguientes:

- Que se otorguen en forma general a todos los empleados, conforme a planes en los que quede determinado el sector aplicable.
- Establecer el procedimiento para determinar el monto de las prestaciones.
- Tipos de beneficiarios.
- Constar por escrito y comunicarlo al trabajador

Características:

La previsión social cuenta con ciertas características, entre las cuales se encuentran:

- Se otorga como complemento al salario.
- Se busca satisfacer de manera equitativa las necesidades de los empleados, por ello se dan en forma general.
- Proporciona seguridad a los empleados.
- Contribuye al desarrollo integral del individuo.
- Fomenta el espíritu colectivo.
- Permite regular la relación capital-trabajo.

Por otra parte, resulta importante que a las retenciones y el pago de impuesto a cargo de los trabajadores se apliquen las disposiciones fiscales vigentes que establezcan las leyes para el correcto cumplimiento de las obligaciones tributarias.

Requisitos para su otorgamiento.

El artículo 23 del Reglamento de la LISR establece que "Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 24 fracción XII², de la ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuáles deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.

- II. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica, vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de las prestaciones por fallecimiento, no será necesaria la dependencia económica".

² De acuerdo con las reformas a la LISR vigentes a partir del 1° de enero de 2002, el citado art. 24 cambia al art. 31

Determinación del monto exento de previsión social.

Para determinar los montos de previsión social que percibe un trabajador y que estarán exentos de ISR se deben hacer dos cálculos: uno anual y otro mensual.

Para efectuar el cálculo anual, como cualquier otro ingreso, el importe que percibe el trabajador por concepto de previsión social en cada uno de los meses del año se acumula, es decir, se suma a los demás ingresos (descontando la parte exenta) y se calcula el ISR anual a cargo del trabajador, descontando las retenciones de ISR efectuadas durante el año.

Determinación de la parte exenta en el cálculo del impuesto anual.

La fracción VI del artículo 109 de la LISR establece que los ingresos que perciben los trabajadores por concepto de previsión social, que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo estarán exentas de dicho impuesto.

El último párrafo del citado artículo 109 en una primera parte establece que "...la exención antes mencionada se **limitará** 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 7 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año..."

Esto es:

Zonas geográficas		A	B	C
X	Salario mínimo	\$ 42.15	\$ 40.10	\$ 38.30
	Veces de salario mínimo	7	7	7
=	Resultado	295.05	280.70	268.10
X	Elevado al año	365	365	365
=	Límite	\$ 107,693.25	\$ 102,455.50	\$ 97,856.50

En otras palabras, cuando la suma de los ingresos anuales por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de los gastos de previsión social excedan de cualquiera de las tres cantidades anteriores, de acuerdo con el área geográfica del contribuyente, la exención de ISR a los gastos de previsión social estará limitada.

Prosigue en una segunda parte el último párrafo del citado artículo 109 señalando que "...cuando dicha suma exceda de las cantidades antes determinadas, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por concepto de previsión social, un monto de hasta 1 salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevada al año..."

Supóngase que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la previsión social exceden de las cantidades anteriores (7 veces el SMGAG elevado al año), la previsión social exenta sólo podrá serlo hasta en los importes siguientes:

Zonas geográficas	A	B	C
Salario mínimo	\$ 42,15	\$ 40,10	\$ 38,30
X Elevado al año	365	365	365
= Límite	\$ 15,384.75	\$ 14,636.50	\$ 13,979.50

Caso No. 1

Supóngase que un trabajador que vive en la zona geográfica "A" durante todo 2002 obtiene los siguientes ingresos:

Sueldos	\$ 79,168.30
+ Previsión social	<u>16,148.30</u>
= Total de percepciones	\$ 95,316.60

Como su total de percepciones es menor al límite de \$ 107,693.25 los 16,148.30 correspondientes a previsión social se consideran exentos.

Caso No. 2

Un trabajador que vive en una zona geográfica "B" durante el año 2002 obtiene los siguientes ingresos:

Sueldos	\$ 88,250.36
+ Previsión social	<u>16,280.44</u>
= Total de percepciones	\$ 104,530.80

Como su total de percepciones es mayor a la cantidad de \$ 102,455.50 tendrá como parte exenta, por concepto de previsión social, el límite de hasta 1 SMGAG elevado al año, esto es, la cantidad de \$ 14,636.50 y los restantes

\$1,643.94 (16,280.44-14,636.50) se le considerarán un ingreso objeto del pago de ISR.

Se dan otros casos en los que no obstante que se rebasan los 7 SMGAG del contribuyente, elevado al año, la previsión social es muy baja y por lo tanto también estará exenta.

Caso No. 3

Un trabajador que vive en una zona geográfica "B" durante el año 2002 obtiene los siguientes ingresos:

Sueldos	\$ 95,130.64
+ Previsión social	11,280.44
= Total de percepciones	\$ 106,411.08

Como su total de percepciones es mayor a la cantidad de \$ 102,455.50 y debido a que con ello la parte máxima exenta de ISR por concepto de previsión social es de \$ 14,636.50, el importe de \$ 11,280.44 se considerará totalmente exento.

Finalmente, el citado último párrafo del artículo 109 de la LISR, también señala que "...la 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 7 veces el SMGAG del contribuyente elevado al año".

El artículo 80 del Reglamento de la LISR establece las reglas para la previsión social exenta:

I. "Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a 7 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, y sumados a los que obtenga por los conceptos a los que se refiere la fracción VI del artículo 77³ de referencia, en el mismo periodo, excedan del monto de los siete salarios mínimos mencionados, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago de impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

- a) La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados de cómo resultado un importe de 7 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, y
- b) El salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año..."

³ De acuerdo con las reformas a la LISR vigentes a partir del 1° de enero de 2002, el citado art. 77 cambia al art. 109

Caso No. 4

Trabajador ubicado en zona geográfica "A".

Sueldos	\$ 98,540.84
+ Previsión social	<u>12,190.20</u>
= Total de percepciones	\$ 110,731.04

En las cantidades anteriores se cumplen los dos supuestos: los \$ 98,540.84 son inferiores a 7 salarios mínimos anualizados y la cantidad de \$ 110,731.04 es superior a los siete salarios mínimos anualizados.

Ahora resta determinar el monto máximo exento conforme a alguno de los dos incisos inmediatos anteriores:

Opción a)

Topo máximo de deducción 7 SMGAG	\$ 107,693.25
- Sueldo anual	<u>98,540.84</u>
= Previsión social exenta	\$ 9,152.41

Opción b)

Salario mínimo	\$ 42.15
X Elevado al año	<u>365</u>
= Limite	\$ 15,384.75

Como se observa la opción B es la más conveniente y tomándola como base se podrán considerar exentos de ISR los \$ 12,190.20 anuales, ya que el límite máximo de no acumulación es de \$ 15,384.75.

- II. "...Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de 7 veces del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y obtenga además ingresos de los señalados de la fracción VI del artículo 77³ de la Ley, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año".

Caso No. 5

Trabajador ubicado en zona geográfica "A".

Sueldos	\$ 109,230.20
+ Previsión social	14,150.32
= Total de percepciones	<u>\$ 123,380.52</u>

Los \$ 109,230.20 son superiores a los 7 salarios mínimos anualizados (\$107,693.25), por lo tanto la previsión social máxima exenta será de \$ 15,384.75 (un salario mínimo anualizado), pudiendo con ello exentar de manera íntegra los \$14,150.32.

Determinación de la parte exenta en el cálculo del impuesto mensual.

El penúltimo párrafo del artículo 113 de la LISR establece que en el caso de contribuyentes con ingresos mensuales superiores a una cantidad equivalente a 7 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes, que además obtengan ingresos por concepto de previsión social, se efectuará la retención correspondiente a estos últimos ingresos, siempre que los obtenidos en un mes excedan del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes.

“En todo caso, en la determinación anual del impuesto se harán los ajustes que correspondan, tomando en cuenta lo dispuesto en el último párrafo del artículo 109 citado”.

De lo señalado en el párrafo anterior se desprende que únicamente se efectuará retención de ISR sobre los gastos de previsión social en el mes, cuando se den necesariamente dos requisitos:

1. Que el contribuyente obtenga ingresos mensuales por concepto de la prestación de servicios personales subordinados superiores a 7 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes.

Es decir, que excedan las cantidades siguientes:

Zonas geográficas		A	B	C
	Salario mínimo	\$ 42.15	\$ 40.10	\$ 38.30
X	Veces de salario mínimo	7	7	7
=	Resultado	295.05	280.70	268.10
X	Elevado al mes	30.4	30.4	30.4
=	Límite	\$ 8,969.52	\$ 8,533.28	\$ 8,150.24

2. Que los ingresos obtenidos por concepto de previsión social en un mes, excedan del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes.

Esto es, que exceda las cantidades siguientes:

Zonas geográficas		A	B	C
	Salario mínimo	\$ 42.15	\$ 40.10	\$ 38.30
X	Elevado al mes	30.4	30.4	30.4
=	Límite	\$ 1,281.36	\$ 1,219.04	\$ 1,164.32

Caso No. 1

Una persona que radica en una zona geográfica "A", que tiene ingresos por concepto de su sueldo en la cantidad de \$ 8,000.00 e ingresos por concepto de previsión social por \$ 1,600.00. No se le deberá retener ISR sobre estos \$ 1,600.00 dado que sus ingresos no exceden del límite de \$ 8,969.52 antes señalado.

Caso No. 2

Una persona que radica en una zona geográfica "A", que tiene ingresos por concepto de su sueldo en la cantidad de \$ 9,400.00 e ingresos por concepto de previsión social por \$ 1,600.00. Se le deberá retener ISR sobre la cantidad de previsión social, dado que sus ingresos tanto por sueldo, como por previsión social exceden los límites de \$ 8,969.52 y de \$ 1,281.36 antes señalados.

Caso No. 3

Una persona que radica en una zona geográfica "A", que tiene ingresos por concepto de su sueldo en la cantidad de \$ 9,400.00 e ingresos por concepto de previsión social por \$ 1,100.00. No se le deberá retener ISR dado que éstos últimos no exceden del límite de \$ 1,281.36 antes señalado.

Procedimiento para determinar el impuesto sobre la previsión social gravada.

La forma en que se determina el ISR sobre la previsión social gravada, tiene su fundamento fiscal en lo dispuesto por el último párrafo del artículo 86 del Reglamento de la Ley del ISR, que a la letra dice:

"Tratándose de los ingresos a que se refiere la fracción VI del artículo 109 de la Ley, en los casos en que deba efectuarse retención conforme al penúltimo párrafo del artículo 113 de la misma, ésta se hará sobre el excedente del salario mínimo elevado al mes y en los términos de éste artículo".

Es mediante esta opción reglamentaria que se puede calcular el ISR únicamente sobre el excedente de las tres cantidades señaladas anteriormente y no sobre el total del pago por concepto de previsión social.

Es en el siguiente Capítulo, donde se estudiará el procedimiento de retención aplicable a la previsión social gravada.

1.3.3.1. Despensa.

Los artículos 31, fracción XII, y 109, fracción VI, de la Ley del ISR establecen que son deducibles y exentos de impuestos los gastos de previsión social, el problema reside en que dichos artículos no precisan el concepto de "despensa"; sin embargo, abren el supuesto normativo al establecer el concepto de "otros de naturaleza análoga".

Por ello, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció jurisprudencia mediante contradicción de tesis 20/96, emitida el 2 de julio de 1997, en la cual resuelve que los vales de despensa deben considerarse como prestaciones de naturaleza análoga a los gastos de previsión social.

Es debido a lo señalado en el párrafo anterior, que conforme a lo previsto en el artículo 109, fracción VI de la Ley del ISR, el importe de los vales de despensa que las empresas entreguen a sus trabajadores será un ingreso exento para éstos, hasta el límite establecido en el último párrafo del citado artículo 109

(limitantes a los gastos de previsión social), y será un concepto deducible para el patrón.

En virtud de la resolución del máximo tribunal del país, el Servicio de Administración Tributaria emitió el criterio interno identificado con el número 3.5.1., en el cual corrige su postura y adopta el criterio señalado en el párrafo anterior.

No obstante se debe tener cuidado en el manejo de éste concepto, pues de no establecer claramente que dicho gasto se encuentra ubicado dentro de los gastos de previsión social con todas sus limitantes, se correría el riesgo de que los vales de despensa formen parte del salario y sean íntegramente acumulables.

1.3.3.2. Fondo de ahorro.

Según lo dispone la fracción XII del artículo 31 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, los fondos de ahorro se consideran gastos de previsión social, lo que nos lleva a considerar que la previsión social puede, o en su caso debe, incluir a dichos fondos. La importancia en los fondos de ahorro radica en que es de las pocas prestaciones que se pueden otorgar en efectivo si estar, en su caso, sujetas a la retención del ISR.

El artículo 22 del Reglamento de la LISR señala los requisitos para poder hacer deducibles las aportaciones efectuadas a los fondos de ahorro a favor de los trabajadores. Tales requisitos son los siguientes:

- I. "Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces al salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerará el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

- II. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez al año.

- III. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se incierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como en títulos valor que se coloque entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría determine".

Ejemplo de trabajadores que laboran en una zona geográfica "A".

Trabajador	Sueldo	Aportación	%
1	5,000.00	700.00	14
2	13,000.00	1,690.00	13
3	2,000.00	260.00	13

El salario máximo que se puede considerar para determinar el fondo de ahorro es de 10 veces el salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios.

Zona Geográfica		A	B	C
	Salario mínimo	\$ 42.15	\$ 40.10	\$ 38.30
X	10 veces el SMG	10	10	10
=	10 salario diarios	421.50	401.00	383.00
X	30 días trabajados	30	30	30
=	Salario máximo	\$ 12,645.00	\$ 12,030.00	\$ 11,490.00

* La aportación correspondiente al trabajador No. 1 no será deducible por exceder del 13%.

* La aportación correspondiente al trabajador No. 2 no obstante de ser del 13%, no será deducible por exceder el tope salarial de \$ 12,645.00.

* La aportación correspondiente al trabajador No. 3 sí será deducible por cumplir con los requisitos de base y tasa.

Por lo tanto, el monto máximo de deducción que puede hacer el patrón por concepto de fondo de ahorro es el siguiente:

	Salario máximo	\$ 12,645.00	\$ 12,030.00	\$ 11,490.00
X	Porcentaje	13%	13%	13%
=	Monto máximo de deducción del fondo de ahorro en un periodo de 30 días.	\$ 1,643.85	\$ 1,563.90	\$ 1,493.70

Si deseamos conocer el monto máximo de deducción por concepto de fondo de ahorro que tendrá un empleador en el año, podemos hacer la operación siguiente, considerando por ejemplo, pagos de salarios en la zona geográfica "A":

$\$ 1,643.85 / 30 \text{ días del mes} \times 365 \text{ días del año} = \text{monto anual máximo deducible}$
 $\$ 20,000.17$, por cada trabajador, en la zona "A"; $\$ 19,027.45$ en la zona "B" y $\$ 18,173.35$ en la zona "C".

La fracción VIII del artículo 109 de la Ley del ISR señala que estarán exentos de ISR los ingresos de los trabajadores provenientes de fondos de ahorro siempre que reúnan los requisitos de deducibilidad antes comentados.

1.3.3.3. Gastos de defunción y reembolso de gastos médicos.

El reembolso que de los gastos funerarios que pague el patrón a sus trabajadores por sus beneficiarios, o en su caso, el funeral mismo del trabajador, y los gastos médicos, hospitalarios, dentales, farmacéuticos, o de rehabilitación y análisis también del trabajador o sus beneficiarios; son considerados un ingreso exento, atendiendo lo establecido en la fracción IV del artículo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. El reembolso se hará contra entrega del recibo o comprobante aplicable, en su caso, y no podrá acreditarse el IVA correspondiente.

1.3.3.4. Gastos deportivos y culturales.

Junto con las guarderías y los conceptos de previsión social análogos son prestaciones que integran la fracción VI del artículo 109 de la Ley del Impuesto

Sobre la Renta, donde existe una limitante a su exención, ya que todas las prestaciones sumadas en esta fracción al salario ordinario o percepción de los trabajadores debe resultar en una suma inferior a 7 salarios mínimos, ya que de lo contrario la parte exenta es solamente un salario mínimo, según lo establece el artículo 80 del Reglamento de la LISR.

2. Ley del Seguro Social.

Una adecuada integración del salario para efectos del pago de indemnizaciones y por consiguiente una correcta determinación de las prestaciones que otorga cada empresa a sus empleados, en el momento de su separación, repercutirá en un adecuado pago de estas y en la medida de lo posible, nos evitará cometer injusticias con los trabajadores y enfrentarnos a problemas futuros con las autoridades.

Por ello, decidimos incluir en este Capítulo algunos temas que creemos serán de gran ayuda en el momento de integrar el salario para efectos de pago de indemnizaciones y finiquitos.

2.1. Determinación del Salario Diario Integrado.

Ejemplo.

Con base a sus percepciones fijas reflejadas en los artículos 76, 80 y 87 de la Ley Federal del Trabajo obtenemos un factor de integración de 1.0452 que se determina de la siguiente manera:

Prestaciones Mínimas de Ley	
Salario Nominal:	\$ 266.67
Vacaciones:	6 días por el 1er. año
Prima Vacacional.:	25% sobre los días de vacaciones
Aguinaldo:	15 días de salario

$$6.0 \text{ días} \times 25\% \text{ PV} = \underline{1.5}$$

$$1.5 \text{ días} + 15 \text{ días de aguinaldo} = \underline{16.5}$$

$$16.5 \text{ días} \div 365 \text{ días} = .0452 + 1 = \underline{1.0452}$$

$\$ 266.67 \times 1.0452 = \underline{278.72} \quad \Rightarrow \quad \text{Salario Diario Integrado}$
--

2.2. Bonos y Premios de Puntualidad y Asistencia.

Bonos de Productividad.

Esta percepción **SI** integra en un 100% al salario debido a que constituyen una retribución al trabajador por sus servicios.

Premios de Puntualidad y Asistencia.

En la fracción VII del Art. 27 de la LSS, se hace mención de que se excluyen como integrantes del salario estos conceptos, siempre que el importe de cada uno de ellos **NO** rebase el 10% del Salario Base de Cotización.

Para este caso su salario diario integrado es de \$278.72 y si tomamos en cuenta que su salario base de cotización del mes de Julio fue de \$8,640.32, entonces el 10% de éste es \$ 864.03 y durante este mes recibió lo siguiente:

Concepto	Percepción	Límite de 10%	Excedente
Premio Puntualidad	\$ 1,200.00	\$ 864.03	\$ 335.97
Premio Asistencia	\$ 800.00	\$ 864.03	\$ 0.00

En el caso del premio de puntualidad **SI** tendríamos que integrar la parte de los \$335.97 que exceden el 10%. Y en el caso del premio de asistencia como no excede del 10% de la base de cotización **NO** forma parte integrante del salario.

2.3. Despensa.

El mismo Art. 27 de la LSS en su fracción VI dice que las despidos en especie o en dinero, se excluyen como parte integrante del salario siempre y cuando su importe **NO** rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el D.F.

Si consideramos un salario mínimo de \$40.35 entonces su 40% es: \$16.14, por lo que en el mes estará exento de integrar el salario la cantidad de: \$ 500.34 ($16.14 \times 31 = 500.34$), y para este trabajador que recibió:

Concepto	Percepción	Límite de 40%	Excedente
Ayuda Despensa	\$ 1,000.00	\$ 500.34	\$ 499.66

De acuerdo al cuadro anterior para Cuauhtémoc Blanco, que recibió \$ 1,000.00 de despensa durante el mes de Julio, la parte integrante del salario sería de \$499.66.

2.4. Habitación y Alimentación.

El Art. 32 de esta misma Ley establece lo siguiente: "Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquel, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un 25% y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50%".

Ejemplo:

Si un trabajador percibe un salario de \$100.00 diarios y además recibe habitación y alimentación en forma gratuita, su salario se incrementaría a \$150.00 diarios.

Cuando la Alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33%.

$$(25\% + 3) = 8.33\%$$

Este porcentaje es por un alimento y se aumentará directamente al factor fijo de integración, por ser una prestación fija..

$$(1.0452 + 0.0833) = 1.1285 \longrightarrow \text{Factor de Integración}$$

2.5. Propinas y gratificaciones eventuales.

Las propinas que sean pactadas entre el trabajador y el patrón, serán acumulables al salario, lo cual se desprende del criterio 106/82 del Consejo técnico del IMSS, de fecha 20 de enero de 1982. Sin embargo, aquellas propinas que no están pactadas y que son entregadas directamente por los clientes a los empleados, no serán acumulables al salario, debido a que entre el cliente y el empleado no se da la relación patrón trabajador.

Por su parte, las gratificaciones especiales otorgadas a los trabajadores en forma eventual, no pueden considerarse como percepciones que integren el salario, ya que para su acumulación se requiere que la constituyan ingresos continuos o reiterados.

2.6. Retribución por trabajar en días de descanso.

Esta retribución constituye una indemnización al trabajador por renunciar a su día de descanso y por lo tanto no deberá ser integrada al salario de acuerdo a la revisión 1652/85 del 27 de junio de 1989.

De lo anterior se desprende el criterio de que todas aquellas percepciones del trabajador que se le entreguen como indemnización no serán conceptos integrables al salario, tal sería el caso de vacaciones no disfrutadas, ya que dicho pago constituye una indemnización al trabajador por renunciar a su derecho de gozar de sus vacaciones.

2.7. Días festivos.

Los ingresos que obtienen los trabajadores por laborar los días festivos, se fundamentan en los artículos 73 y 75 de la Ley Federal del Trabajo, los cuáles señalan que dicha remuneración es la misma cantidad que se cubre por tiempo extraordinario, ya que el trabajo en cuestión, se realiza precisamente en un día extraordinario; por lo tanto no se deben considerar las percepciones por dicho concepto como parte integrante del salario. Juicio 760/75/2884/74. Resolución del Pleno del Tribunal Fiscal de la Federación 8 de mayo de 1978.

CAPÍTULO IV

Capítulo IV

Determinación del impuesto a retener.

1. Retención de impuesto sobre salarios en base a los artículos 113, 114 y 115 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece la obligación de efectuar retenciones y enteros mensuales a cuenta del impuesto anual, a las personas que obtengan ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

Es por ello, que en este Capítulo se incluyen los diferentes procedimientos que se deben seguir para realizar dicha retención de impuesto, pues durante el desarrollo de los diferentes casos que se presentan en el Capítulo V nos daremos cuenta de la importancia de conocer perfectamente que procedimiento debemos seguir al efectuar la retención de ISR. Ya sea que se obtengan ingresos por gratificación anual, primas, pagos por retiro o indemnizaciones.

Lo primero que debemos conocer es el procedimiento normal que se aplica cuando se obtienen ingresos por salarios y que se encuentra descrito en los artículos 113, 114 y 115 de la LISR.

El citado artículo 113 menciona que “La retención de ISR mensual se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, la siguiente tarifa”.

Límite Inferior \$	Límite Superior \$	Cuota Fija \$	Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior %
.01	29.44	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

Procedimiento para el "Cálculo del Impuesto Total" (artículo 113 LISR)

1. El ingreso mensual se ubica en la tabla, dentro del **límite inferior** y el **límite superior** para saber a que nivel corresponde el ingreso,

2. Una vez determinado el nivel correspondiente se resta al ingreso el límite inferior, obteniendo así el **excedente del límite inferior**,

3. Se aplica la tasa correspondiente sobre el excedente antes mencionado para obtener así el **impuesto marginal**,

4. Al resultado obtenido se le suma la cuota fija, obteniendo así el **impuesto total**.

Impuesto total

Art. 113 LISR

Una persona obtiene un ingreso mensual de \$ 5,000.00 y de acuerdo a lo mencionado anteriormente el resultado es el siguiente:

Sueldo mensual	5,000.00
- Límite inferior	<u>3,644.95</u>
= Excedente s/limite inferior	1,355.05
X Tasa	<u>17%</u>
= Impuesto marginal	230.36
+ Cuota fija	<u>334.43</u>
= Impuesto total	564.79

Es también la LISR en su artículo 114, la que nos menciona que las personas con ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, "...gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 113 del mismo ordenamiento..." y que "...el subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 113 de la misma Ley, a los que se les aplicará la siguiente tabla."

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento de subsidio sobre impuesto marginal
\$	\$	\$	%
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
7,446.3	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

Procedimiento para el "Cálculo del Subsidio" (artículo 114 LISR)

1. El ingreso mensual se ubica en la tabla, dentro del límite inferior y el límite superior para saber a que nivel corresponde el ingreso,

2. Una vez determinado el nivel correspondiente, se aplica el porcentaje de subsidio sobre el impuesto marginal determinado de acuerdo al artículo 113 LISR, obteniendo el **subsidio sobre el impuesto**,

3. Se suma la cuota fija al subsidio sobre el impuesto y así **obtenemos el subsidio total**, y de acuerdo a lo mencionado anteriormente el resultado es el siguiente:

Subsidio total

Art. 114 LISR

	Impuesto marginal	230.36
X	% de subsidio	50%
=	Subsidio sobre impuesto	115.18
+	Cuota fija	167.22
=	Subsidio total	282.40

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla y el ejemplo anterior, 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 de subsidio que determinen las personas que hagan pagos por salarios, desprendiéndose de lo anterior la siguiente fórmula:

$$(S) (1 - P) 2$$

Donde:
S= Subsidio total
2= Doble
1= Unidad
P= Proporción

Considerando que la empresa donde labora el empleado maneja una proporción de subsidio de 0.78 los cálculos quedan como sigue:

Unidad	1
- Proporción	0.78
= Diferencia	0.22
X Doble	2
= Resultado	0.44
X Subsidio total	282.40
= Subsidio no acreditable	124.26
Subsidio total	282.40
- Subsidio no acreditable	124.26
= Subsidio acreditable	158.14

Después de haber obtenido el monto de subsidio acreditable que corresponde para este empleado, procedemos a realizar el cálculo del impuesto a retener, solamente que para realizar dicho cálculo es necesario determinar la cantidad de crédito al salario le corresponde a dicho empleado y para ello es preciso saber los siguiente:

El segundo párrafo del artículo 115 de LISR establece que "...las personas que efectúen retenciones a las personas que obtengan ingresos por salarios, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargos de los contribuyentes en los términos del art. 113 de la Ley, disminuido con el monto del subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del art. 114 de la misma Ley por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la siguiente tabla."

Considerando que la empresa donde labora el empleado maneja una proporción de subsidio de 0.78 los cálculos quedan como sigue:

Unidad	1
- Proporción	0.78
= Diferencia	0.22
X Doble	2
= Resultado	0.44
X Subsidio total	282.40
= Subsidio no acreditable	124.26
Subsidio total	282.40
- Subsidio no acreditable	124.26
= Subsidio acreditable	158.14

Después de haber obtenido el monto de subsidio acreditable que corresponde para este empleado, procedemos a realizar el cálculo del impuesto a retener, solamente que para realizar dicho cálculo es necesario determinar la cantidad de crédito al salario le corresponde a dicho empleado y para ello es preciso saber lo siguiente:

El segundo párrafo del artículo 115 de LISR establece que "...las personas que efectúen retenciones a las personas que obtengan ingresos por salarios, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargos de los contribuyentes en los términos del art. 113 de la Ley, disminuido con el monto del subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del art. 114 de la misma Ley por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la siguiente tabla."

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		Crédito al salario mensual
Para ingresos de:	Hasta ingresos de:	\$
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

Para determinar la cantidad de crédito al salario correspondiente, de igual manera se busca el ingreso dentro de la tabla para saber en que nivel se ubica y de esta manera podremos determinar el impuesto que debemos retener.

Cálculo del impuesto a retener

Art. 114 y 115 LISR

Impuesto total	564.79
- Subsidio acreditable	158.14
= Impuesto menos subsidio	406.65
- Crédito al salario	255.06
= Impuesto a retener	151.59

2. Cálculo del impuesto por indemnizaciones y pagos por retiro.

Las retenciones de ISR sobre los pagos por retiro tienen dos modalidades:

- 1) Retención provisional (al momento del pago)
- 2) Cálculo del impuesto anual

2.1. Cálculo del impuesto provisional.

El artículo 113 de la LISR señala dos procedimientos para efectuar la retención provisional de ese impuesto:

- Cuando los pagos por retiro son mayores al último sueldo mensual ordinario.
- Cuando los pagos por retiro son menores al último sueldo mensual ordinario.

Retención provisional cuando los pagos son mayores al último sueldo mensual ordinario.

El artículo 113 establece que tratándose de indemnizaciones "...las personas que hagan los pagos, ...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...", como sigue:

	Sueldo mensual	5,000.00
-	Límite inferior	3,644.95
=	Excedente s/limite inferior	1,355.05
X	Tasa	17%
=	Impuesto marginal	230.36
+	Cuota fija	334.43
=	Impuesto total	564.79
	Impuesto marginal	230.36
X	% de subsidio	50%
=	Subsidio sobre impuesto	115.18
+	Cuota fija	167.22
=	Subsidio total	282.40
	Unidad	1
-	Proporción	0.78
=	Diferencia	0.22
X	Doble	2
=	Resultado	0.44
X	Subsidio total	282.40
=	Subsidio no acreditable	124.26
	Subsidio total	282.40
-	Subsidio no acreditable	124.26
=	Subsidio acreditable	158.14
	Impuesto total	564.79
-	Subsidio acreditable	158.14
=	Impuesto menos subsidio	406.65
-	Crédito al salario	255.06
=	Impuesto a retener	151.59
+	Sueldo mensual ordinario	5,000.00
=	Proporción de impuesto	.0303
X	Cien	100
=	Proporción en %	3.03 %
X	Ingresos por retiro gravados (supuesta)	40,437.24
=	ISR por retiro a retener	1,225.25

Retención provisional cuando los pagos son menores al último sueldo mensual ordinario.

El artículo 113 señala que "cuando los pagos por concepto de indemnizaciones, retiros y primas de antigüedad sean inferiores al último sueldo mensual ordinario,

la retención se calculará aplicándoles la tarifa establecida en ese artículo".

Conforme a la redacción se presentan dos alternativas de retención.

- a) Calcular el impuesto únicamente sobre el pago por retiro.
- b) Sumar el pago por retiro a los demás ingresos que se perciban en el mes y calcular el impuesto.

Sin embargo cabe aclarar que el procedimiento del inciso "a" es más conveniente para el trabajador, por el hecho de efectuársele una retención provisional menor, independientemente de que posteriormente se ajustarán las retenciones en el cálculo anual.

Si una persona percibió pagos por retiro por un importe de \$ 4,000.00 (cantidad menor al último sueldo mensual ordinario), primeramente tendría que determinar el importe exento, esto es:

Exención Art. 109 LISR ⁴	90 días
X Años de servicio	<u>1 año</u>
= Días exentos	90
X Salario mínimo general	<u>42.15</u>
= Ingreso exento	3,793.50
Ingresos totales	4,000.00
- Ingresos exentos	<u>3,793.50</u>
= Ingresos gravados	206.50

⁴ Ver Capítulo III. Ingresos exentos.

Sobre los \$ 206.50 se deberá calcular el impuesto como si se tratara de un salario normal aplicándoles la tarifa del artículo 113 de la LISR.

La ley no hace referencia a la aplicación del crédito al salario y del subsidio porque estos conceptos se aplican en el cálculo de las percepciones del mes y de permitirse su aplicación en el cálculo del impuesto en los pagos por retiro se estaría duplicando.

De optarse por la opción "b", si se aplica crédito al salario y subsidio. Supongamos que los ingresos del mes por concepto de salarios son \$ 5,000.00, se le suman entonces los \$ 206.50 y se calcula el impuesto, el subsidio y el crédito al salario sobre la base de \$ 5,206.50

2.2. Cálculo del impuesto anual.

El procedimiento del cálculo del impuesto anual en los pagos por retiro se encuentra en el artículo 112 de la LISR. Dicho artículo también establece dos procedimientos de cálculo de acuerdo con lo siguiente:

- Cuando los pagos por retiro son mayores al último sueldo mensual ordinario.
- Cuando los pagos por retiro son menores al último sueldo mensual ordinario.

Pagos por retiro mayores al último sueldo mensual ordinario.

El citado artículo 112 de la LISR, señala lo siguiente:

- I. "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 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."

- II. "Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario y al resultado se 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."

Para efectuar el cálculo anual, primeramente se deben determinar los ingresos normales, gravados y exentos como sigue:

Sueldos	79,480.00
+ Prima vacacional	640.00
+ Gratificación anual	3,000.00
+ Previsión social	9,420.00
= Subtotal	<u>92,540.00</u>
+ Último sueldo mensual (se separa)	<u>5,000.00</u>
= Subtotal	<u>97,540.00</u>

-	Prima vacacional	632.15
-	Gratificaciones	1,264.50
-	Previsión social	9,420.00
=	Ingresos exentos	<u>11,316.65</u>
	Ingresos acumulables	86,223.35
-	Deducciones personales	3,940.64
=	Ingresos anuales gravados	<u>82,282.71</u>
-	Límite inferior	76,867.81
=	Excedente s/límite inferior	<u>5,414.90</u>
X	Tasa	25%
=	Impuesto marginal	<u>1,353.72</u>
+	Cuota fija	9,645.12
=	Impuesto total	<u>10,998.84</u>

Cálculo del subsidio acreditable

	Impuesto marginal	1,353.72
X	% de subsidio	<u>50%</u>
=	Subsidio sobre impuesto	676.86
+	Cuota fija	4,822.20
=	Subsidio total	<u>5,499.06</u>

Cálculo del subsidio no acreditable

	Unidad	1
-	Proporción	<u>0.78</u>
=	Diferencia	0.22
X	Doble	<u>2</u>
=	Resultado en porcentaje	44%
X	Subsidio total	5,499.06
=	Subsidio no acreditable	<u>2,419.59</u>

Cálculo del subsidio acreditable

	Subsidio total	5,499.06
-	Subsidio no acreditable	<u>2,419.59</u>
=	Subsidio acreditable	<u>3,079.47</u>

	Impuesto total	10,998.84
-	Subsidio acreditable	3,079.47
-	Crédito general	<u>1,847.04</u>
=	ISR Neto (1)	6,072.33
+	Ingresos anuales gravados	<u>82,282.71</u>
=	Proporción de impuesto en %	7.38%
X	Pagos por retiros gravados *	<u>35,437.24</u>
=	ISR sobre pagos por retiro	2,615.27
+	ISR de ingresos normales (1)	<u>6,072.33</u>
=	ISR a cargo del trabajador	8,687.60
-	Retenciones sobre sueldos	6,958.15
-	Retenciones sobre retiro (2)	<u>1,225.25</u>
=	ISR anual a cargo o a favor	<u>504.20</u>

* Se resta al total del pago por retiro gravado (\$40,437.24 - \$ 5,000.00) la cantidad igual al último sueldo mensual ya acumulada al inicio del cálculo.

** Se utilizó en el ejemplo anterior la tabla para el cálculo del impuesto anual para el ejercicio de 2001. (Anexo 3)

Pagos por retiro menores al último sueldo mensual ordinario.

Conforme al artículo 79 de la LISR, cuando el total de la 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. En este caso el cálculo del impuesto se hace de manera normal, es decir no se hace necesario determinar una proporción de impuesto, sino que dicho cálculo se hace sobre los ingresos normales gravados, más los ingresos gravados por pagos de retiro.

Para efectos de la retención mensual se utilizó el crédito al salario y ya en el cálculo anual, bajo la suposición de que el trabajador es quien lo efectúa, se utiliza el crédito general.

También es importante considerar que de los ingresos por pagos de retiro gravados, se descuenta una cantidad igual al último sueldo mensual por el hecho de que ese importe inicialmente se acumuló a los demás ingresos por los cuales se calculó el impuesto.

3. Cálculo del impuesto en base al artículo 86 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Para determinar el ISR sobre el pago de primas vacacionales, primas dominicales, participación de utilidades, gratificación anual y previsión social gravada; las disposiciones fiscales contemplan dos procedimientos:

- El procedimiento de ley, que podemos denominarle "normal" y que consiste en sumar el importe pagado por estos conceptos a los sueldos y salarios pagados a los trabajadores en determinado periodo y sobre el importe total determinar el impuesto aplicando las tarifas del artículo 113, 114 y 115 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y
- El procedimiento que contempla el artículo 86 del Reglamento de la Ley señalada, al cual podemos denominarle procedimiento "opcional".

El procedimiento del punto número dos establece lo siguiente:

- I. "La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4.
- II. A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior, se le adicionará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que

3. Cálculo del impuesto en base al artículo 86 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Para determinar el ISR sobre el pago de primas vacacionales, primas dominicales, participación de utilidades, gratificación anual y previsión social gravada; las disposiciones fiscales contemplan dos procedimientos:

- El procedimiento de ley, que podemos denominarle "normal" y que consiste en sumar el importe pagado por estos conceptos a los sueldos y salarios pagados a los trabajadores en determinado periodo y sobre el importe total determinar el impuesto aplicando las tarifas del artículo 113, 114 y 115 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y
- El procedimiento que contempla el artículo 86 del Reglamento de la Ley señalada, al cual podemos denominarle procedimiento "opcional".

El procedimiento del punto número dos establece lo siguiente:

- I. "La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4.
- II. A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior, se le adicionará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que

se trate y al resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley.

- III. El impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicha fracción, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.
- IV. El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este artículo, sin deducción alguna, la tasa a que se refiere la fracción siguiente.
- V. La tasa a que se refiere la fracción anterior, se calculará dividiendo el impuesto que se determine en los términos de la fracción III, entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I de este artículo. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

La lógica del procedimiento es la siguiente:

Se deben hacer dos cálculos, uno exclusivamente del salario y otro del salario adicionándole el pago de la P.T.U., gratificación, prima o previsión, según sea el caso, con la finalidad de determinar, una vez adicionado el pago de estos conceptos cuánto aumenta el impuesto, aumento que corresponderá precisamente al pago del concepto que se adiciona al salario.

Suponiendo que un trabajador obtiene ingresos por las siguientes cantidades:

Sueldo mensual	1,000.00
+ Prima vacacional gravada	<u>300.00</u>
= Importe total pagado	1,300.00

Supóngase que al calcular el impuesto por los \$ 1,000.00 les corresponde un impuesto de \$ 100.00 y al total, es decir, a los \$ 1,300.00 les corresponde un impuesto de \$115.00, de lo cual se deduce que a los \$ 300.00 del pago adicional les corresponde un impuesto igual a \$ 15.00. Para hacer el cálculo se establece que se debe determinar cuanto sería el pago proporcionalmente respecto a un mes para así poderlo sumar a los ingresos mensuales.

Antes de ver los procedimientos mediante los cuales se retiene el ISR, es importante tomar en cuenta que los ingresos que se consideran para el cálculo son los ingresos gravados, por lo cual debemos determinar que cantidad se considera exenta por cada uno de los conceptos señalados, y para ello es necesario remitirnos al Capítulo III de este trabajo de tesis donde se estudia claramente los límites de exención de los conceptos antes señalados.

Zonas geográficas		A	B	C
X	Salario mínimo	\$ 42.15	\$ 40.10	\$ 38.30
	Veces de salario mínimo	15	15	15
=	Límite	632.25	601.50	574.50
X	Veces de salario mínimo	2	2	2
=	Límite	1,264.50	1,203.00	1,149.00

Cálculo opcional de ISR (Art. 86 RLISR)

Paso 1 Se determina la parte proporcional a un mes el pago efectuado

	Salario mínimo general Zona A	42.15	
X	Días exentos de prima vacacional	15	
=	Prima vacacional exento	632.25	
-	Prima vacacional pagada (supuesto)	2,300.00	
=	Prima vacacional gravada	1,667.75	A
+	Días del año	365	
=	Prima vacacional diaria	4.57	
X	Días del mes	30.40	
=	Prima vacacional mensual	138.93	
+	Sueldo mensual	5,000.00	B
=	Sueldo mensual + prima vacacional	\$ 5,138.93	

Paso 2 Se hacen dos cálculos del impuesto, uno del ingreso con prima y otro sin ella

	PROCEDIMIENTOS	OPCIONAL ART 86 RLISR	NORMAL
Cálculo del impuesto	Cálculo 1	Cálculo 2	(A) + (B)
Ingresos acumulables	\$ 5,138.93	\$ 5,000.00	\$ 6,667.75
- Límite inferior	3,644.95	3,644.95	6,405.66
= Excedente	1,493.98	1,355.05	262.09
X Tasa	17%	17%	25%
= Impuesto marginal	253.98	230.36	65.52
+ Cuota fija	334.43	334.43	803.76
= Impuesto total	588.41	564.79	869.28
Cálculo del subsidio total			
Impuesto marginal	253.98	230.36	65.52
X % de subsidio sobre impuesto	50%	50%	50%
= Subsidio sobre impuesto	126.99	115.18	32.76
+ Cuota fija	167.22	167.22	401.85
= Subsidio total	294.21	282.40	434.61
Cálculo del subsidio acreditable			
Unidad	1	1	1
- Proporción (supuesto)	0.78	0.78	0.78
= Diferencia	0.22	0.22	0.22
X Doble	2	2	2
= Resultado	0.44	0.44	0.44
X Subsidio total	294.21	282.40	434.61
= Subsidio no acreditable	129.45	124.26	191.23
- Subsidio total	294.21	282.40	434.61
= Subsidio acreditable	164.76	158.14	243.38
Cálculo del impuesto			
Impuesto total	588.41	564.79	869.28
- Subsidio acreditable	164.76	158.14	243.38
= Impuesto neto	423.65	406.65	625.90
- Crédito al salario mensual	255.06	255.06	153.92
= Impuesto a cargo	\$ 168.59	\$ 151.59	C \$ 471.98

Paso 3 Se comparan los impuestos calculados

	Impuesto del ingreso con prima	\$	168.59	
-	Impuesto del ingreso sin prima		<u>151.59</u>	
=	Diferencia		17.00	
+	Prima vacacional gravable prop. a un mes		<u>138.93</u>	
=	Tasa de impuesto aplicable		0.1224	
X	Prima vacacional gravable		<u>1,667.75</u>	
=	Impuesto sobre prima a retener por el patrón	\$	204.13	D
Total de ISR a retener según cada procedimiento (C+D)		\$	355.75	\$ 471.98

El impuesto puede variar en cada caso, por lo que es recomendable efectuar los dos cálculos para elegir el más conveniente para el trabajador.

* Las tablas utilizadas en este ejemplo corresponden al ejercicio de 2002 y se encuentran en el Anexo No.1

CAPÍTULO V

Capítulo V

Casos Prácticos – Cálculo de indemnizaciones y pagos por retiro.

Después de haber estudiado los capítulos anteriores, contamos con los elementos necesarios para calcular liquidaciones laborales y para ello se muestra el siguiente:

Procedimiento a seguir para el calculo de liquidaciones laborales.

1. Identificar las prestaciones que se deben integrar al salario ordinario.
2. Integrar el salario base para la indemnización.
3. Obtener el monto de las indemnizaciones:
 - Fija
 - Variable
4. Obtener el monto de la prima de antigüedad.
5. Obtener el monto de las partes proporcionales:
 - Aguinaldo
 - Prima vacacional
 - Otras obligaciones
6. Obtener el monto de las cantidades exentas de impuesto.
 - De indemnizaciones y prima de antigüedad
 - Del aguinaldo
 - De la prima vacacional

7. Obtener el impuesto a pagar por indemnizaciones y prima de antigüedad.
8. Obtener el impuesto a pagar por las partes proporcionales:
 - ISR de la parte gravable de las partes proporcionales
 - ISR de los demás ingresos que no están exentos
9. Sumar el monto del impuesto a pagar por cada uno de los conceptos anteriores.
10. Se disminuye del ingreso total por indemnizaciones, prima de antigüedad y partes proporcionales, el impuesto determinado, para obtener el importe a pagar al trabajador por concepto de liquidación laboral.

1. Cálculo de indemnizaciones.

Debemos recordar que las indemnizaciones se integran de los siguientes elementos:

- Tres meses de sueldo
- Veinte días por cada año de servicios

Para efecto de estos casos prácticos, dividiremos la indemnización en dos partes, fija y variable:

- a) La **indemnización fija** consiste en tres meses de salario⁵
- b) La **indemnización variable** dependerá de la duración de la relación de trabajo⁶
1. Por tiempo determinado menor a un año, será el **50% de los salarios pagados.**
 2. Por tiempo determinado mayor a un año, será **6 meses de salario por el 1er año y 20 días por cada año subsecuente.**
 3. Por tiempo indeterminado, serán **20 días por cada año de servicios.**

La indemnización se otorgará en la forma siguiente:

- a) Si el trabajador demanda el pago de la indemnización, sólo se pagará la indemnización fija.
- b) Si el trabajador demanda la reinstalación en el trabajo, el patrón podrá:
 - Reinstalarlo y continuar la relación laboral
 - Negarse y pagar la indemnización fija y variable

⁵ Ver Art. 123 Constitucional Apartado A, Fracc. XXI y Art. 48 de la Ley Federal del Trabajo

Salario base para calcular las liquidaciones.

El artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo señala que el salario base para determinar el monto de las indemnizaciones, es el mencionado en el artículo 84 del mismo ordenamiento.

Cabe señalar que dicho salario no es el que se paga en efectivo cada semana o quincena, sino que a éste se le deben integrar las partes proporcionales de las prestaciones que conforme a ley es preciso tomar en cuenta y que para fines de cálculo se integra por día.⁷

Ejemplo 1. Salario mínimo general y prestaciones de ley

Ejemplo, sobre la integración del salario diario que servirá de base para el cálculo de la indemnización, donde dicho trabajador cuenta únicamente con prestaciones mínimas de ley y tiene una antigüedad de 3 años, 7 meses y 22 días.

DATOS	
Nombre del trabajador	Ángel David Comizo
Tipo de contrato	Indeterminado
Fecha de ingreso	16 de Mayo de 1998
Fecha de separación	6 de Enero de 2002
Tiempo trabajado	3 años, 7 meses, 22 días
Salario mínimo Zona A	\$ 42.15
Sueldo mensual	\$ 1,264.50
Días de vacaciones ⁸	12 días x el 4º. Año
Prima vacacional	25%
Aguinaldo	15 días

⁶ Ver Art. 50 de la Ley Federal del Trabajo

⁷ Ver Art. 84 de la Ley Federal del Trabajo

⁸ Ver Anexo No. 5

Antes de determinar el salario integrado, es muy importante aclarar que los 236 días laborados correspondientes al 4o año de trabajo se integraron de la siguiente forma.

Como el 3er. año de servicios concluye el día 15 de mayo de 2001, corresponde contar los días a partir del 16 de mayo del mismo año. Pues todos sabemos que algunos meses incluyen 30 y otros 31 días, lo que hace necesario saber con exactitud el número de días que incluye cada mes; por lo que el resultado en este ejemplo se obtuvo:

Del 16 al 31 de mayo de 2001 se cuentan	16 días
Junio de 2001	30 días
Julio de 2001	31 días
Agosto de 2001	31 días
Septiembre de 2001	30 días
Octubre de 2001	31 días
Noviembre de 2001	30 días
Diciembre de 2001	31 días
Del 1º al 6 de enero sólo se cuentan	<u>06 días</u>
Total de días por el 4º año de servicios	236 días

Determinación del salario diario integrado.

1. Lo primero que debemos hacer es determinar el salario diario del trabajador, que se obtendrá dividiendo el salario mensual entre 30 días.⁹

Salario mensual		Días		Salario diario
\$ 1,264.50	÷	30	=	\$ 42.15

2. El siguiente paso es determinar la proporción diaria de prima vacacional que le corresponde a dicho trabajador. El número de días de vacaciones se multiplica por el porcentaje de la prima vacacional, ese resultado se divide entre 365 días del año y se multiplica por el salario diario.

Días de Vacac.		Días Año		% P. V.		Sal. Diario		P. V. Diaria
12 días	+	365	X	25%	X	\$ 42.15	=	\$ 0.35

3. De la misma manera debemos determinar la proporción diaria de aguinaldo que corresponde a Ángel David, y lo haremos dividiendo los 15 días de aguinaldo entre 365 días, ya que esta prestación se entrega cada año y lo multiplicamos por el salario diario.

Días Aguinaldo		Días Año		Salario Diario		Aguinaldo Diario
15 días	+	365	X	\$ 42.15	=	\$ 1.73

En resumen, de todos los conceptos detallados, se tiene como salario integrado el siguiente:

Sueldo	\$ 42.15
+ Prima vacacional diaria	0.35
+ Aguinaldo diario	1.73
= Salario diario integrado	<u>44.23</u>
X Días	30
= Salario mensual integrado	<u>\$ 1,326.90</u>

Una vez que se ha obtenido el salario integrado, se procede al cálculo de las indemnizaciones de la manera siguiente:

⁹ Ver Art. 89 de la Ley Federal del Trabajo en su parte final.

Pago de tres meses.

Primero debemos calcular el monto a recibir por concepto de la indemnización fija.

Salario Mensual Integrado		Tres Meses		Indemnización 3 meses
\$ 1,326.90	X	3	=	\$ 3,980.70

Pago de 20 días por cada año de servicios.

El siguiente paso es determinar la cantidad a pagar por la indemnización variable, que en este caso corresponde a 3 años y 236 días, pero primero vamos determinar la cantidad correspondiente a los años completos de trabajo;

Salario Diario		20 Días		Años Completos Trabajados		Total
\$ 44.23	X	20	X	3	=	\$ 2,653.80

Ahora se determinará la parte proporcional que corresponde a los 236 días trabajados del 4º. año, de la siguiente manera:

Si por cada 365 días trabajados se deben pagar 20 de indemnización; por 236 se deberá pagar lo siguiente:

$$365 = 20$$

$$236 = X ; \text{ entonces, } 236 \times 20 \div 365 = 12.93 \text{ días proporcionales}$$

Salario Diario		Días proporcionales al 4º. año		Total
\$ 44.23	X	12.93	=	\$ 571.89

En suma tenemos:

60 Días por 2 años	\$ 2,653.80
Proporción 236 días	571.89
Total	<u>\$ 3,225.69</u>

Por lo tanto, el total a pagar por concepto de indemnizaciones se integra sumando los siguientes:

Conceptos	Importe
Indemnización de tres meses	\$ 3,980.70
Indemnización de 20 días por año	<u>3,225.69</u>
Total a pagar por indemnización	<u>\$ 7,206.39</u>

Ejemplo 2. Salario y prestaciones superiores a las de ley.

Ejemplo sobre la integración del salario base de indemnización, para un trabajador, que recibe tanto el salario como sus prestaciones superiores a las que establece la ley y cuenta con una antigüedad de 5 años, 4 meses y 20 días.

DATOS	
Nombre del trabajador	Hugo Sánchez Márquez
Tipo de contrato	Indeterminado
Fecha de ingreso	1° de Marzo de 1996
Fecha de separación	20 de Julio de 2001
Tiempo trabajado	5 años, 4 meses, 20 días
Sueldo diario	\$ 150.00
Sueldo mensual	\$ 4,500.00
Días de vacaciones	20 días x año
Prima vacacional	40 %
Aguinaldo	40 días
Vales de despensa	10 % del sueldo normal al mes
Bono trimestral	1 mes de sueldo
Ayuda para habitación	\$ 300.00 mensuales

DESARROLLO

1. Se determina el número de días que Hugo Sánchez laboró en el sexto año de servicio:

Del 1° al 31 de marzo de 2001 se cuentan	31 días
abril de 2001	30 días
mayo de 2001	31 días
junio de 2001	30 días
Del 1° al 20 de julio sólo se cuentan	20 días
Total de días por el 6° año de servicios	142 días

2. Se determina el sueldo diario.

Sueldo mensual		Días		Sueldo diario
\$ 4,500.00	÷	30	=	\$ 150.00

3. Determinamos la proporción diaria de prima vacacional que le corresponde a dicho trabajador.

Días Vacac.		Días Año		% P. V.		Sueldo diario		P.V. diaria
20 días	÷	365	X	40 %	X	\$ 150.00	=	\$ 3.29

4. De la misma manera debemos determinar la proporción diaria de aguinaldo que corresponde a Hugo Sánchez.

Días Aguinaldo		Días Año		Sueldo Diario		Aguinaldo diario
40 días	÷	365	X	\$ 150.00	=	\$ 16.44

5. Los vales de despensa son el 10% del sueldo mensual y como se entregan cada mes, se deben dividir entre 30 días.

Sueldo mensual		% de Vales		Días		Vales diarios
\$ 4,500.00	X	10%	÷	30	=	\$ 15.00

6. El bono trimestral equivale a un mes de sueldo y como se paga cada tres meses, se debe dividir entre 90 días.

Bono trimestral		Días		Bono diario
\$ 4,500.00	+	90	=	\$ 50.00

7. La ayuda para habitación se otorga mensualmente y por ello la proporción se divide entre 30 días.

Habitación		Días		Habitación diaria
\$ 300.00	+	30	=	\$ 10.00

En resumen, de todos los conceptos detallados, se tiene como sueldo base de indemnización el siguiente:

Sueldo diario	\$ 150.00
+ Prop. prima vacacional	3.29
+ Prop. Aguinaldo	16.44
+ Prop. vales de despensa	15.00
+ Prop. bono trimestral	50.00
+ Prop. ayuda habitación	10.00
= Sueldo base de indemnización	<u>244.73</u>
X Días	30
= Sueldo mensual integrado	<u>\$ 7,341.90</u>

Una vez que se ha integrado el sueldo base de indemnización, se procede al cálculo de las indemnizaciones de la manera siguiente:

Cálculo de los 3 meses.

Primero debemos calcular el monto a recibir por concepto de la indemnización fija.

Sueldo mensual integrado		Tres Meses		Indemnización 3 meses
\$ 7,341.90	X	3	=	\$ 22,025.70

Pago de 20 días por cada año de servicios.

El siguiente paso es determinar la cantidad a pagar por la indemnización variable, que en este caso corresponde a 5 años y 142 días, pero primero vamos a determinar la cantidad correspondiente a los años completos de trabajo;

Salario Diario		20 Días		Años Completos Trab.		Total
\$ 244.73	X	20	X	5	=	\$ 24,473.00

Ahora se determinará la parte proporcional que corresponde a los 142 días trabajados del 6º año, de la siguiente manera:

Si por cada 365 días trabajados se deben pagar 20 de indemnización; por 142 se deberá pagar lo siguiente:

$$365 = 20$$

$$142 = X ; \text{ entonces, } 142 \times 20 \div 365 = 7.78 \text{ días proporcionales}$$

Salario Diario		Días prop. al 6o. año		Total
\$ 244.73	X	7.78	=	\$ 1,904.00

En suma tenemos:

100 días por 5 años	\$ 24,473.00
Proporción 142 días	1,904.00
Total	<u>\$ 26,377.00</u>

Por lo tanto, el total a pagar por concepto de indemnizaciones se integra sumando los siguientes:

Conceptos	Importe
Indemnización de tres meses	\$ 22, 025.70
Indemnización de 20 días por año	26, 377.00
Total a pagar por indemnización	\$ 48, 402.70

2. Cálculo de la prima de antigüedad.

Como se pudo apreciar en el Capítulo II, respecto de la prima de antigüedad sabemos que el Art. 162 de la Ley Federal del Trabajo establece los lineamientos para realizar el pago de dicha prima:

- El importe de la prima será de 12 días de salario por cada año de servicios prestados.
- El salario base para determinarla será el que resulte **menor** de comparar: el doble del salario mínimo general vigente en el área geográfica donde labore el trabajador con el salario diario del trabajador.¹⁰
- La prima se pagará a los trabajadores que **voluntariamente** se separen de la fuente de trabajo, siempre que hayan cumplido **15 años de servicios**, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la **justificación o injustificación** del despido.
- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad se deberá pagar dicha prima.¹¹

¹⁰ Ver Art.486 de la Ley Federal del Trabajo.

Ejemplo 3. Cálculo de la Prima de Antigüedad.

En este ejemplo se realizará el cálculo de la prima de antigüedad para el siguiente trabajador de acuerdo a los datos que se dan a continuación:

DATOS	
Nombre del trabajador	Hugo Sánchez Márquez
Tipo de contrato	Indeterminado
Fecha de ingreso	1° de Marzo de 1996
Fecha de separación	20 de Julio de 2001
Tiempo trabajado	5 años, 142 días
Sueldo diario	\$ 150.00
Salario mínimo Zona A ¹²	\$ 40.35
Motivo de separación	Despido injustificado

DESARROLLO

1. Primero debemos determinar el salario que servirá de base para el pago de la prima de antigüedad.

Salario mínimo Zona "A" $\$ 40.35 \times 2 = \$ 80.70 < \text{Sueldo diario } \$ 150.00$

por lo tanto, el sueldo que servirá de base para hacer dicho pago será el de \$ 80.70, por ser el menor.

2. Después calcularemos la prima que debemos pagar por los años completos, de la siguiente forma:

Días por Año		Años trabajados		Sueldo base para el pago		Total
12	X	5	X	\$ 80.70	=	\$ 4,842.00

¹¹ Ver Art. 501 de la Ley Federal del Trabajo y Art. 58, 64 y 127 de la Ley del Seguro Social.

¹² Ver Anexo No. 4

3. Ahora se calcula la parte proporcional que corresponde de prima por los 142 días que se laboraron por el 6° año.

Si por cada 365 días trabajados se deben pagar 12 de prima de antigüedad; por 142 se deberá pagar lo siguiente:

$$365 = 12$$

$$142 = X ; \text{ entonces, } 142 \times 12 \div 365 = 4.67 \text{ días proporcionales}$$

Salario base para el pago		Días proporcionales al 6o. Año		Total
\$ 80.70	X	4.67	=	\$ 376.87

En resumen tenemos a pagar por concepto de prima de antigüedad al trabajador Hugo Sánchez:

Prima de antigüedad por 5 años	\$ 4,842.00
Prima por 142 días	<u>376.87</u>
Total	<u>\$ 5,218.87</u>

3. Cálculo de finiquitos.

Cuando se da por terminada la relación laboral, se debe otorgar un finiquito por escrito donde consten los pagos hechos al trabajador. Si el patrón hace el finiquito en esta forma, se liberará del riesgo de ser demandado por el trabajador, ya que como establece la Ley Federal del Trabajo siempre le corresponderá a éste probar su dicho cuando exista controversia sobre la terminación de la relación de trabajo.¹³

¹³ Ver Art. 784 de la Ley Federal del Trabajo.

Es muy importante recordar que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, de ahí la importancia de realizar el pago de las partes proporcionales o finiquito a los trabajadores.¹⁴

A continuación se presenta un ejemplo donde se aprecia el procedimiento a seguir para realizar el cálculo de un finiquito laboral, utilizando el mismo método de los ejemplos anteriores.

Ejemplo 4. Finiquito por renuncia voluntaria.

DATOS	
Nombre del trabajador	Ernesto Sandoval Vázquez
Tipo de contrato	Indeterminado
Fecha de ingreso	1° de marzo de 1985
Fecha de separación	10 de mayo de 2001
Ultima fecha de pago	30 de abril de 2001
Tiempo trabajado	16 años, 2 meses, 10 días
SMG Zona B	37,95
Sueldo mensual	\$ 7,500.00
Días de vacaciones	De Ley 18 días (17° año)
Prima vacacional	50 %
Aguinaldo	30 días
Vales de despensa	10 % del sueldo normal al mes
Bono mensual	\$ 500.00
Prima dominical	1 (6 de mayo)
Descanso trabajado	1° de mayo
Ayuda para habitación	\$ 300.00 mensuales

¹⁴ Ver Art. 33 de la Ley Federal del Trabajo.

DESARROLLO

1. Pago de salario. El salario mensual se debe dividir entre 30 días y multiplicarlo por los días posteriores desde la última fecha de pago y hasta la fecha de separación.

Sueldo Mensual		Días		Días Pendientes		Sueldos Pendientes
\$ 7,500.00	÷	30	X	10	=	\$ 2,500.00

2. Vacaciones. Pensemos que aún no se ha disfrutado del periodo vacacional de 2001. Se divide el total de días de vacaciones a disfrutar entre 365 días del año y se multiplica por los días transcurridos desde la fecha de aniversario hasta la fecha de separación (del 1° de marzo al 10 de mayo de 2001 = 71 días) por último, el resultado se multiplica por el salario diario.

Días Vacac.		Días Año		Días Transc.		Sal. Diario		Total Vacac.
18	÷	365	X	71	X	\$ 250.00	=	\$ 875.34

3. Prima vacacional. El pago de vacaciones proporcionales se multiplica por el porcentaje de prima vacacional.

Vacaciones		P.V.		Total Prima Vacac.
\$ 875.34	X	50 %	=	\$ 437.67

4. Aguinaldo. Los días de aguinaldo se dividen entre 365 días, se multiplican por los días transcurridos desde el 1° de enero hasta el último la fecha de separación (del 1° de enero al 10 de mayo = 130 días) y el resultado se multiplica por el sueldo diario.

Días Aguin.		Días Año		Días Transc.		Sal. Diario		Total Aguin.
30	÷	365	X	130	X	\$ 250.00	=	\$ 2,671.23

5. Vales de despensa. Del sueldo mensual se obtiene el 10%, se divide entre 30 días por ser una prestación mensual y se multiplica por los días transcurridos desde la última fecha de entrega hasta la fecha de separación (del 1º al 10 de mayo = 10 días).

Sueldo Mensual		% Vales		Días		Días Transc.		Total Vales
\$ 7,500.00	X	10 %	÷	30	X	10	=	\$ 250.00

6. Bono mensual. El importe que recibe de bono se divide entre 30 y se multiplica por los días transcurridos desde la última fecha de entrega hasta la fecha de separación (del 1º al 10 de mayo = 10 días).

Bono Mensual		Días		Días Transc.		Total Bono
\$ 500.00	÷	30	X	10	=	\$ 166.67

7. Prima dominical. Se multiplica el sueldo diario por el porcentaje de prima dominical correspondiente.

Sueldo Diario		% Prima Dominical.		Total Prima Dominical.
\$ 250.00	X	25%	=	\$ 62.50

8. Descanso trabajado. Por los días festivos y descansos laborados, se debe pagar un salario doble por el servicio prestado.¹⁵

Sueldo Diario		Doble		Total Descanso Trabajado
\$ 250.00	X	2	=	\$ 500.00

¹⁵ Ver Art. 73 y 74 de la Ley Federal del Trabajo

9. Ayuda para habitación. Dividimos el importe que se recibe por este concepto entre 30 días y se multiplica por los días transcurridos desde la última fecha de entrega hasta la fecha de separación (del 1º al 10 de mayo = 10 días).

Habitación		Días		Días Transc.		Total Habitación
\$ 300.00	÷	30	X	10	=	\$ 100.00

10. Prima de antigüedad. Ya que la relación de trabajo fue mayor de 15 años, tenemos la obligación de pagar esta prima por 16 años y 71 días.

Salario base para el pago					
\$ 37.95	X	2	=	\$ 75.90	

Días de prima por pagar						
16 años	X	12 días	=	192 días	+	71 días = 263 días

Total a pagar por prima de antigüedad			
\$ 75.90	X	263 días	= \$ 19,961.70

Reunidas todas las cantidades anteriores, se obtendrá el monto a pagar del finiquito.

Sueldos pendientes	\$ 2,500.00
Vacaciones	875.34
Prima vacacional	437.67
Aguinaldo	2,671.23
Vales de despensa	250.00
Bono mensual	166.67
Prima dominical	62.50
Descanso trabajado	500.00
Ayuda habitación	100.00
Prima de antigüedad	19,961.70
Total percepciones por finiquito	\$ 27,525.11

4. Cálculo de impuestos.

Después estudiar los capítulos anteriores, contamos con los conocimientos necesarios para realizar el cálculo del impuesto a retener ya sea por concepto de indemnización, prima de antigüedad y demás pagos que se entreguen al trabajador con motivo de su separación.

Es ampliamente conocido que cuando se paga el salario, se entrega un comprobante en donde se anotan los descuentos que se hacen respecto de las cuotas del seguro social, cuotas sindicales, impuesto sobre la renta, etc.

Cuando se elabora una liquidación de un trabajador, además de los datos laborales, se deben incluir también las cantidades correspondientes al pago del impuesto sobre la renta que el patrón vaya a retener.

En términos de la Ley del impuesto sobre la Renta, todas las personas físicas residentes en el país que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios o de cualquier otro tipo, están obligadas al pago del Impuesto Sobre la Renta.¹⁶

Por otra parte, el artículo 113 de la misma Ley señala que las personas que hagan pagos que generen este impuesto, deberán hacer la retención del mismo y entregarlo a la autoridad hacendaria.

¹⁶ Ver Art. 106 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Como es fácil apreciar en los artículos antes referidos se encuentra el fundamento legal en donde se faculta a los patrones a retener la cantidad que el trabajador debe cubrir por concepto de impuesto sobre la renta, al momento en que pague la indemnización constitucional y las partes proporcionales que corresponden de otros derechos en términos de Ley.

Determinación de ingresos exentos.

Lo primero que debemos hacer antes de realizar el cálculo del impuesto a retener es determinar que parte se encuentra exenta de ISR, y para ello nos remitiremos al Capítulo III de este trabajo de tesis, donde se encuentra lo referente al tratamiento fiscal sobre salarios.¹⁷

Procedimientos para efectuar el cálculo de ISR a retener.

Para efectuar dicho cálculo, es muy importante haber estudiado el Capítulo IV de este trabajo, donde se puede apreciar los diferentes procedimientos a seguir para ello.

A continuación se presenta un ejemplo donde se realiza el cálculo del impuesto a retener por los diferentes conceptos que reciba cualquier trabajador en el momento de su separación.

Para realizar el siguiente ejemplo nos ajustaremos a las cantidades ya determinadas en los ejemplos anteriores, como se indica a continuación:

¹⁷ Ver punto 1.3 del Capítulo III referente a los Ingresos Exentos

Ejemplo 5. Cálculo del impuesto a retener

DATOS	
Sueldo mensual	\$ 4,500.00
Fecha de separación	20 de Julio de 2001
Tiempo trabajado	5 años, 4 meses, 20 días
Motivo de separación	Despido injustificado
Salario mínimo Zona A	\$ 40.35
Tres meses de salario	\$ 22, 025.70 (Ejemplo 2)
20 días por año	26, 377.00 (Ejemplo 2)
Prima de antigüedad	5,218.87 (Ejemplo 3)
Sueldos pendientes	2,500.00 (Ejemplo 4)
Vacaciones	875.34 (Ejemplo 4)
Prima vacacional	437.67 (Ejemplo 4)
Aguinaldo	2,671.23 (Ejemplo 4)
Vales de despensa	250.00 (Ejemplo 4)
Bono mensual	166.67 (Ejemplo 4)
Prima dominical	62.50 (Ejemplo 4)
Descanso trabajado	500.00 (Ejemplo 4)
Ayuda habitación	100.00 (Ejemplo 4)

Determinación de la parte exenta sobre indemnización y antigüedad.

Debemos recordar lo que nos dice al respecto el artículo 109 de la LISR...

“Los ingresos que obtengan las personas que estando sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, estarán exentos hasta por el equivalente a 90 veces el salario mínimo general de área geográfica del contribuyente por cada año de servicio”.

Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Tomando en cuenta además, "...que toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo..."

SMG Zona A		Días Exentos		Años de Servicio		Percepción Exenta
\$ 40.35	X	90	X	5	=	\$ 18,157.50

Para obtener el monto de los ingresos que generan ISR, se deben sumar los montos de las indemnizaciones y la prima de antigüedad; al total se le resta la parte exenta obtenida y el resultado será la parte gravada.

Tres meses de salario	\$ 22,025.70
+ 20 días por año	26,377.00
+ Prima de antigüedad	<u>5,218.87</u>
= Ingreso total	53,621.57
- Ingreso exento	<u>18,157.50</u>
= Ingreso gravable	\$ 35,464.07

Una vez que obtuvimos el total de ingresos gravables, debemos calcular la tasa de impuesto que se aplicará a estos ingresos.¹⁸

Las tablas que se utilizan en el siguiente cálculo corresponden al segundo semestre de 2001 y la proporción de subsidio es de 0.78

Sueldo mensual	4,500.00
- Límite inferior	<u>3,698.28</u>
= Excedente s/límite inferior	801.72
X Tasa	<u>17%</u>
= Impuesto marginal	136.29
+ Cuota fija	<u>339.32</u>
= Impuesto total	475.61

¹⁸ Ver punto No. 2 del Capítulo III

Impuesto marginal	136.29
X % de subsidio	<u>50%</u>
= Subsidio sobre impuesto	68.14
+ Cuota fija	<u>169.66</u>
= Subsidio total	237.80

Unidad	1
- Proporción	<u>0.78</u>
= Diferencia	0.22
X Doble	<u>2</u>
= Resultado	0.44
Subsidio total	237.80
X % subsidio no acreditable	<u>44%</u>
= Subsidio no acreditable	104.63

Subsidio total	237.80
- Subsidio no acreditable	<u>104.63</u>
= Subsidio acreditable	133.17

Impuesto total	475.61
- Subsidio acreditable	<u>133.17</u>
= Impuesto menos subsidio	342.44
- Crédito al salario	<u>285.35</u>
= Impuesto a retener	57.09
÷ Sueldo mensual ordinario	<u>4,500.00</u>
= Proporción de impuesto	.0127
X Cien	<u>100</u>
= Proporción en %	1.27 %
X Ingresos por retiro gravados	<u>35,464.07</u>
= ISR por retiro a retener	\$ 450.39

Cálculo del impuesto a retener por finiquito (partes proporcionales).

Para determinar el cálculo del impuesto a retener por finiquito es preciso recordar lo que nos dicen al respecto los Capítulos III y IV. El primero nos habla sobre la parte exenta de cada una de las percepciones que debemos pagar por finiquito y el segundo sobre el procedimiento que debemos seguir para realizar la

retención de ISR de acuerdo al artículo 86 del Reglamento de la LISR sobre gratificación anual y primas.

Las operaciones a realizar para conocer la parte gravable de dichas percepciones son las siguientes:

SMG Zona A		Días Exentos	=	\$ Exenta
40.35	X	30 días	=	1,210.50
40.35	X	15 días	=	605.25
40.35	X	1 día	=	40.35

Concepto	Total	Exento	Gravado
Aguinaldo	2,671.23	1,210.50	1,460.73
Prima vacacional	437.67	605.25	0.00
Prima dominical	62.50	40.35	22.15
			1,482.88

Concepto	Total	Exento	Gravado
Sueldos pendientes	2,500.00	0.00	2,500.00
Vacaciones	875.34	0.00	875.34
Vales de despensa	250.00	250.00	0.00
Bono mensual	166.67	0.00	166.67
Descanso trabajado	500.00	403.50	96.50
Ayuda habitación	100.00	100.00	0.00
			\$ 3,638.51

El procedimiento que se requiere para determinar el impuesto a retener es el siguiente:

Paso 1		Se determina la parte proporcional a un mes el pago efectuado	
=	Importe gravado		1,482.88
+	Días del año		365
X	Días del mes		30.40
=	Percepción promedio mensual		123.51
+	Sueldo mensual		4,500.00
=	Base gravable	\$	4,623.51

Paso 2

PROCEDIMIENTOS	NORMAL	Artículo 86 LISR
	Cálculo 1	Cálculo 2
Cálculo del impuesto		
Ingresos acumulables	4,500.00	4,623.51
- Límite inferior	<u>3,698.28</u>	<u>3,698.28</u>
= Excedente	801.72	925.23
X Tasa	<u>17%</u>	<u>17%</u>
= Impuesto marginal	136.29	157.29
+ Cuota fija	<u>339.32</u>	<u>339.32</u>
= Impuesto total	475.61	496.61
Cálculo del subsidio total		
Impuesto marginal	136.29	157.29
X % de subsidio sobre impuesto	<u>50%</u>	<u>50%</u>
= Subsidio sobre impuesto	68.14	78.64
+ Cuota fija	<u>169.66</u>	<u>169.66</u>
= Subsidio total	237.80	248.30
Cálculo del subsidio acreditable		
Unidad	1	1
- Proporción (supuesto)	<u>0.78</u>	<u>0.78</u>
= Diferencia	0.22	0.22
X Doble	<u>2</u>	<u>2</u>
= Resultado	0.44	0.44
X Subsidio total	<u>237.80</u>	<u>248.30</u>
= Subsidio no acreditable	104.63	109.25
- Subsidio total	<u>237.80</u>	<u>248.30</u>
= Subsidio acreditable	133.17	139.05
Cálculo del impuesto		
Impuesto total	475.61	496.61
- Subsidio acreditable	<u>133.17</u>	<u>139.05</u>
= Impuesto neto	342.44	357.56
- Crédito al salario mensual	<u>285.35</u>	<u>285.35</u>
= Impuesto a cargo	\$ 57.09	\$ 72.21

Paso 3

Impuesto del ingreso gravable	\$ 72.21
- Impuesto del ingreso mensual	<u>57.09</u>
= Diferencia	15.12
+ Percepción promedio mensual	<u>123.51</u>
= Tasa de impuesto aplicable	0.1224
X Percepción gravable	<u>1,482.88</u>
= Impuesto a retener por finiquito	\$ 181.50

Ahora solamente resta determinar el impuesto que debemos retener por los conceptos pendientes a la fecha de separación del empleado, el procedimiento para ello es el siguiente:

Impuesto sobre sueldo normal	\$ 57.09
+ Sueldo ordinario mensual	<u>4,500.00</u>
= Proporción mensual de ISR	0.0127
= Expresado en porciento	1.27 %
Base gravable	3,638.51
X Proporción de ISR	<u>1.27%</u>
= Impuesto a retener	\$ 46.21

Como ya se tienen determinados los montos del impuesto que se deberá retener por indemnización, prima de antigüedad y finiquito, se reúnen las cantidades de la siguiente manera:

CONCEPTO	IMPORTE
INGRESOS	
Tres meses de salario	\$ 22,025.70
+ 20 días por cada año de servicios	26,377.00
+ Prima de antigüedad	5,218.80
= Total por concepto de indemnización	\$ 53,621.50
Sueldo pendiente de pago	2,500.00
+ Vacaciones	875.34
+ Prima vacacional	437.67
+ Aguinaldo	2,671.23
+ Vales de despensa	250.00
+ Bono mensual	166.67
+ Prima dominical	62.50
+ Descanso trabajado	500.00
+ Ayuda habitación	100.00
= Total por concepto de finiquito	\$ 7,563.41
TOTAL INGRESOS A + B	\$ 61,184.91
DEDUCCIONES	
ISR indemnización y prima de antigüedad	450.39
+ ISR por finiquito	197.71
= TOTAL ISR	\$ 648.10
TOTAL INGRESOS	61,184.91
+ TOTAL DEDUCCIONES	648.10
= NETO A PAGAR	\$ 60,536.81

Es muy importante aclarar que los datos utilizados en el ejemplo anterior, fueron tomados de los ejemplos que se presentan en puntos anteriores y como corresponden empleados con características muy diferentes en cuanto a sueldo y prestaciones, por ello el impuesto total a retener que se obtuvo es muy pequeño.

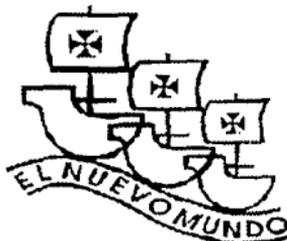
En la práctica, todos los datos referentes a los cálculos antes realizados se concentran en un documento llamado "liquidación laboral" y que en forma esquemática puede ser como el que se muestra en la página siguiente:

Además es preciso aclarar que en dicho documento se van a incluir algunas deducciones que suelen presentarse, tales como; préstamos, viáticos sin comprobar, seguros de automóviles, etc.

LIQUIDACIÓN LABORAL

DATOS

No. DE NOMINA	1025
NOMBRE	SÁNCHEZ MÁRQUEZ HUGO
PUESTO	JEFE DE AREA
DEPARTAMENTO	CONTABILIDAD
R.F.C.	SAMH-670115-LPO
IMSS	42 85 6204 19 5
SALARIO DIARIO	150.00
SALARIO DIARIO INTEGRADO	170.15
FECHA DE INGRESO	01 MARZO 1996
FECHA DE SEPARACIÓN	20 JULIO 2001
CAUSA DE SEPARACIÓN	DESPIDO INJUSTIFICADO



PERCEPCIONES

INDEMNIZACIÓN	
INDEMNIZACIÓN (20 DÍAS)	26,377.00
INDEMNIZACIÓN (3 MESES)	22,025.70
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	5,218.80
SUBTOTAL (1)	\$ 53,621.50
FINIQUITO	
VACACIONES	875.34
PRIMA VACACIONAL	437.67
AGUINALDO	2,671.23
SUBTOTAL (2)	\$ 3,984.24
OTRAS PERCEPCIONES	
SUELDO	2,500.00
DESPENSA	250.00
BONO MENSUAL	166.67
PRIMA DOMINICAL	62.50
DESCANSO TRABAJADO	500.00
HABITACIÓN	100.00
SUBTOTAL (3)	\$ 3,579.17
TOTAL PERCEPCIONES	\$ 61,184.91

DEDUCCIONES

ISR INDEMNIZACIÓN	450.39
ISR FINIQUITO	197.71
PRESTAMO PERSONAL	0.00
VIÁTICOS NO COMPROBADOS	0.00
SEGURO AUTOMÓVIL	0.00
OTRAS	0.00
SUBTOTAL (1)	\$ 648.10
TOTAL DEDUCCIONES	\$ 648.10

NETO RECIBIDO

\$ 60,536.81

Recibí de El Nuevo Mundo México, S.A. la cantidad de \$ 60,536.81. Por concepto de liquidación laboral, quedando incluidas en dicha cantidad, la parte proporcional de aguinaldo, prima vacacional, vacaciones y demás prestaciones que se me adeudan a la fecha de terminación de la relación laboral, así mismo; declaro que no se me adeuda cantidad alguna por ningún concepto relacionado con la prestación de mis servicios, por lo cual declaro mi entera satisfacción y libero de toda responsabilidad a la empresa.

FIRMA DE CONFORMIDAD

CONCLUSIONES.

Las relaciones laborales han representado siempre un tema muy importante y complicado para la mayoría de los patrones en México.

Por un lado, la Ley Federal del Trabajo sobreprotege a los trabajadores, poniendo en clara desventaja a los empleadores, quienes en algunas ocasiones se vuelven víctimas de sus propios subordinados.; mientras que en materia de fiscal, la Ley del Impuesto Sobre la Renta es sumamente complicada, debido a que establece cálculos rebuscados, exenciones parciales, tablas y cálculos diversas, etc; y por último tenemos al Instituto Mexicano del Seguro Social que no sólo es una carga para el patrón, sino también para el propio trabajador.

Por todo lo anterior concluimos lo siguiente:

- En la actualidad es muy indispensable manejar perfectamente las normas que la Ley Federal del Trabajo establece para las relaciones laborales, en lo que a derechos y obligaciones se refiere, pues sólo de esta manera estaremos en condiciones de resolver cualquier problema que se presente en cuanto a los diferentes casos de terminación de la relación laboral.
- En materia fiscal es imperativo conocer todo lo que implica elaborar una liquidación laboral o finiquito, pues como pudimos observar; para realizar

una correcta retención del impuesto debemos tomar en cuenta una infinidad de elementos, como son los límites de exención, determinación de algunas prestaciones y hasta el cálculo mismo de dicho impuesto que por sí solo ya es un poco complicado.

- Por último, también debemos tomar en cuenta que en materia fiscal la Ley cambia constantemente, lo que nos exige estar permanentemente actualizados para así poder cumplir con nuestro deber como profesionistas que somos.

ANEXOS

Anexo No. 1

Tablas para retención de ISR por un mes de salario para el ejercicio 2002.

(Art. 113 LISR)

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	29.44	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

(Art. 114 LISR)

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento de subsidio sobre impuesto marginal
\$	\$	\$	%
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

(Art. 115 LISR)

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		Crédito al salario mensual
Para ingresos de:	Hasta ingresos de:	
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

Anexo No. 2

Tablas de retención de ISR por un mes de salario - 2º semestre de 2001
(Art. 80 LISR)

Límite Inferior S	Límite Superior S	Cuota Fija S	% sobre excedente del límite inferior %
.01	435.72	0.00	3.00
435.73	3,698.27	13.07	10.00
3,698.28	6,499.38	339.32	17.00
6,499.39	7,555.25	815.52	25.00
7,555.26	9,045.69	1,079.49	32.00
9,045.70	18,243.86	1,556.42	33.00
18,243.87	53,186.21	4,591.82	34.00
53,186.22	159,558.62	16,472.20	35.00
159,558.63	212,744.84	53,702.56	37.50
212,744.85	En adelante	73,647.39	40.00

(Art. 80-A LISR)

Límite Inferior S	Límite Superior S	Cuota Fija S	% subsidio sobre impuesto marginal %
.01	435.72	0.00	50.00
435.73	3,698.27	6.53	50.00
3,698.28	6,499.38	169.66	50.00
6,499.39	7,555.25	407.73	50.00
7,555.26	9,045.69	539.74	50.00
9,045.70	18,243.86	778.20	40.00
18,243.87	28,754.84	1,992.38	30.00
28,754.85	36,487.71	3,064.49	20.00
36,487.72	43,785.18	3,590.34	10.00
43,785.19	En adelante	3,838.42	0.00

(Art. 80-B LISR)

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		Crédito al salario mensual S
Para ingresos de:	Hasta ingresos de:	
0.01	1,553.79	357.50
1,553.80	2,287.85	357.35
2,287.86	2,330.63	357.35
2,330.64	3,050.41	357.16
3,050.42	3,107.53	344.99
3,107.54	3,325.08	335.93
3,325.09	3,905.34	335.93
3,905.35	4,143.39	311.14
4,143.40	4,686.43	285.35
4,686.44	5,467.53	258.79
5,467.54	6,248.58	222.70
6,248.59	6,484.37	191.13
6,484.38	En adelante	156.17

Anexo No. 3
Tabla de ISR Art. 141 2001

Límite Inferior \$	Límite Superior \$	Cuota Fija \$	% sobre excedente del límite inferior %
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	106,982.82	12,767.04	32.00
106,982.83	215,769.06	18,407.70	33.00
215,769.07	629,030.10	54,307.20	34.00
629,030.11	1,887,090.18	194,815.74	35.00
1,887,090.19	2,516,120.46	635,136.96	37.50
2,516,120.47	En adelante	871,023.24	40.00

Tabla de subsidio Art. 141-A 2001

Límite Inferior \$	Límite Superior \$	Cuota Fija \$	% subsidio sobre impuesto marginal %
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	431,537.94	36,243.54	20.00
431,537.95	517,844.70	42,462.72	10.00
517,844.71	En adelante	45,396.78	0.00

Tabla de Crédito al Salario Anual Art. 81 2001

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

Anexo No. 4

Salarios mínimos Generales (1993-2002)

Año	Vigencia	ZONA		
		A	B	C
1993	01 de Enero al 31 de Diciembre	14.27	13.26	12.05
1994	01 de Enero al 31 de Diciembre	15.27	14.19	12.89
	01 de Enero al 31 de Marzo	16.34	15.18	13.79
1995	01 de Abril al 03 de Diciembre	18.30	17.00	15.44
	04 al 31 de Diciembre	20.15	18.70	17.00
	01 de Enero al 31 de Marzo	20.15	18.70	17.00
1996	01 de Abril al 02 de Diciembre	22.60	20.95	19.05
	03 al 31 de Diciembre	26.45	24.50	22.50
1997	01 de Enero al 31 de Diciembre	26.45	24.50	22.50
	01 de Enero al 02 de Diciembre	30.20	28.00	26.05
1998	03 al 31 de Diciembre	34.45	31.90	29.70
	01 de Enero al 31 de Diciembre	34.45	31.90	29.70
2000	01 de Enero al 31 de Diciembre	37.90	35.10	32.70
2001	01 de Enero al 31 de Diciembre	40.35	37.95	35.85
2002	01 de Enero al 31 de Diciembre	42.15	40.10	38.30

Anexo No. 5

Tabla de Vacaciones

Año	Años de Servicio	Días de vacaciones
1º	1	6
2º	2	8
3º	3	10
4º	4	12
5º	5	14
6º	6	14
7º	7	14
8º	8	14
9º	9	14
10º	10	16
11º	11	16
12º	12	16
13º	13	16
14º	14	16
15º	15	18
16º	16	18
17º	17	18
18º	18	18
19º	19	18
20º	20	20

BIBLIOGRAFÍA.

- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas, México 1990, 409 pp.
- DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo. Editorial Porrúa, México 1990, 640 pp.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1999, 682 pp.
- DEL RIVERO MEDINA, Jorge. Guía para calcular liquidaciones laborales. Tax Editores Unidos, S.A. de C.V., México 2000, 4ª Edición, 95pp.
- PEREZ CHAVEZ, Campero. Taller de prácticas fiscales. Tax Editores Unidos, S.A. de C.V., México 1997, 458 pp.
- TAMAYO TAMAYO, Mario. Metodología de la Investigación. Editorial Limusa, 2ª. Edición, México 1995, 121 pp.
- Código Civil para el Distrito Federal. Ediciones fiscales ISEF, México 2001.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa, 102ª Edición, México, 1994.

- Ley Federal del Trabajo. Dofiscal Editores. México 2001.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento. Dofiscal Editores. México, 2001.
- Ley del Seguro Social Comentada. Grupo Editorial AASS. México 2000.
- IDC Información Dinámica de Consulta. Grupo Editorial Expansión. México 2001.
- Laboralia. Asociación Mexicana de Ejecutivos en Relaciones Industriales, A.C. México 2000.
- Notas Fiscales. Grupo Editorial HESS. México 2001.
- Nuevo Consultorio Fiscal. Facultad de Contaduría y Administración UNAM, México 2000.