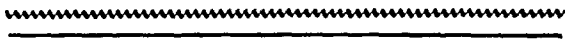


114



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

"ESTUDIO FISCAL INTEGRAL, FUNDAMENTO LEGAL DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y
LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA APLICABLE A
SUELDOS Y SALARIOS".

TRABAJO DE SEMINARIO
PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN CONTADURIA
P R E S E N T A :
ARISBE MINERVA MARTINEZ ROBLES

ASESOR: DIONICIO MONTES MOLINA

TEESIS CON
FALLA DE ORIGEN

NOVIEMBRE 2002.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO



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. 51 del Reglamento de Exámenes Profesionales de la FES-Cuautitlán, nos permitimos comunicar a usted que revisamos el Trabajo de Seminario

"Estudio Fiscal Integral, Fundamento Legal de la Ley Federal del
Trabajo y Ley del Impuesto sobre la Renta aplicable a Sueldos y
salarios"

que presenta la pasante: Arishe Minerva Martínez Robles
con número de cuenta: 94522282-8 para obtener el título de
Licenciada en Contaduría

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

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 18 de octubre de 2002

MODULO

PROFESOR

FIRMA

<u>I</u>	<u>C.P. Dionicio Montes Molina</u>	
<u>III</u>	<u>L.C. Luis Yescas Ramírez</u>	
<u>IV</u>	<u>L.C. Francisco Alcántara Salinas</u>	

DEDICATORIAS

A Dios,

Por que por él estoy aquí.
Él me ha enseñado lo que más valor
tiene en la vida y con ella me ha
bendecido.

A mis Padres,

Por darme lo mejor de ellos,
por su apoyo de siempre y
su amor incondicional.

A mis hermanos y amigos,

Por su ánimo y ayuda

**A la Universidad Nacional
Autónoma de México y
particularmente
a la FES- Cuautitlán**

**Por la oportunidad de
estudio que me brindó**

A mis maestros,

**Por haber compartido de manera
desinteresada sus conocimientos.**

ÍNDICE

	Página
OBJETIVO	3
HIPÓTESIS	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
INTRODUCCIÓN	4
1. GENERALIDADES	
1.1 Antecedentes históricos	5
1.2 Marco legal	9
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
2.1 Trabajador y Patrón	22
2.2 Relaciones de trabajo	27
2.3 Suspensión, Rescisión y Terminación de la relación de trabajo	29
2.4 Jornada de trabajo	34
2.5 Tiempo extra	35
2.6 Días de descanso	35
2.7 Vacaciones	36
2.8 Sueldos, Salarios y Aguinaldo	38
2.9 Prima de antigüedad	41
2.10 Participación de los Trabajadores en las Utilidades	42
3. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA	
3.1 Ingresos Gravables	44
3.2 Ingresos Exentos	46
3.3 Obligaciones de Contribuyentes y Retenedores	55
3.4 Cálculo de Retenciones	56
3.5 Crédito al Salario	64
3.6 Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario	65
3.7 Cálculo Anual	73
4. CASO PRÁCTICO	80
5. CONCLUSIONES	142

ABREVIATURAS	143
APÉNDICES	144
BIBLIOGRAFÍA	147

OBJETIVO:

Proveer al personal encargado de la elaboración de la nómina, una base legal completa en lo referente a la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Impuesto sobre la Renta, a fin de lograr integrar estos elementos para la correcta determinación de los sueldos y salarios.

HIPÓTESIS:

El personal encargado de la elaboración de la nómina conoce todos los fundamentos legales que emanan de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Impuesto sobre la Renta que debe cubrir en el cálculo y pago correcto de las obligaciones, que se derivan de la misma.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

El no conocer de manera integral los fundamentos legales contenidos en la Ley Federal del Trabajo puede provocar conflictos entre patrones y trabajadores. Por otra parte, los errores en la aplicación de la Ley del Impuesto sobre la Renta para el cálculo de sueldos y salarios en la elaboración de la nómina podría conllevar a la aplicación de descuentos excesivos que perjudican al trabajador, o bien, al pago de diferencias ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

INTRODUCCIÓN

Dado que la fuerza de trabajo es el móvil de toda organización, es preciso mantener una sana relación laboral entre los empleados y el patrón o sus representantes. La tarea del cálculo de los sueldos y salarios de los trabajadores, así como el buen entendimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes, involucra mucho de nuestra labor como contadores. En ese sentido, al ejercerse la carrera de Licenciado en Contaduría se debe tener un conocimiento pleno e integral de la legislación que hoy por hoy regula estos conceptos.

De manera que es también tarea del contador no sólo promover, sino guardar la equidad entre el patrón y los trabajadores; es decir, practicar la empatía en ambos sentidos de la balanza e intentar conciliar la relación comercial por un lado, y el precio justo del trabajo por el otro.

Independientemente del antecedente histórico de la desmesurada explotación para con el trabajador mexicano, es bien sabido que nuestra economía actual, en ocasiones facilita que el patrón –como proveedor de la fuente de empleo– aproveche la situación que se presenta en el mercado de trabajo nacional para conferir a ciertos trabajos y/o profesiones, ubicados en ciertas áreas geográficas, condiciones poco favorables de empleo. Para contrarrestar este hecho, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y el Derecho Laboral tienen como precepto básico proteger al trabajador. No obstante, es de suma importancia que el patrón observe con mucho cuidado el cumplimiento de las disposiciones que enmarca la ley, ya que debido a la orientación proteccionista de la legislación laboral en México, el patrón podría quedar un tanto desfavorecido.

Por otro lado, el trabajador debe conocer cómo está integrado su salario con base en las prestaciones que se le otorguen, así como estar plenamente consciente de todos los derechos y obligaciones que la ley le confiere.

1. GENERALIDADES

1.1 Antecedentes históricos

Si bien el primer indicio que se tiene respecto a regulación alguna en materia de trabajo se remonta a la época colonial, con la compilación de las llamadas *Leyes de Indias*, en las cuales, por mandato de la Reina Isabel La Católica se establecen tanto el cuidado al trabajo, así como la protección y el trato justo a los moradores de estas tierras, dicha regulación nunca fue puesta en práctica en América.

Años más tarde, el documento denominado *Sentimientos de la Nación* escrito por José María Morelos y Pavón e incluido en La Constitución de Apatzingán en 1814, pide que la ley emitida por el Congreso "modere la opulencia y la indigencia, y se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto"¹. No obstante, este segundo indicio tampoco tuvo efectos prácticos.

Después, durante el Congreso Constituyente de 1856-1857, Ignacio Ramírez expone su tesis en la que reconoce el fuerte trabajo del jornalero y señala por primera vez otras preocupaciones sociales que no habían sido reconocidas, entre ellas los derechos sociales de la mujer y los niños.

No fue sino hasta el periodo dictatorial de Porfirio Díaz en que las pésimas condiciones laborales desencadenaron un sinnúmero de reacciones sociales como las huelgas de Cananea, Sonora (1906) y Río Blanco, Veracruz (1907), que finalmente revelaron la realidad bajo la cual se trabajaba en aquella época y que originaron terribles enfrentamientos: empresas en manos de extranjeros, condiciones desiguales de trabajo, salarios deplorables, tiendas de raya, recargos de trabajo, jornadas de 15 horas, entre otras.

¹ Alberto TRUEBA URBINA, *Nuevo Derecho del Trabajo*, p. 140.

Uno de los manifiestos más significativos de estos tiempos data del 1º de julio de 1905, emitido en San Luis, Missouri por Ricardo y Enrique Flores Magón, y demás colaboradores del Partido Liberal Mexicano, quienes buscaban la hasta entonces inexistente justicia laboral. A continuación se reproduce un fragmento de sus demandas:

- 21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario en la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en que las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.
- 22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.
- 23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.
- 24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.
- 25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.
- 26.- Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.
- 27.- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por los accidentes de trabajo.
- 28.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.
- 29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.
- 30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.
- 31.- Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero en efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal,

o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que se tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso, que los trabajadores de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les paguen en otra forma que a los extranjeros.

33.- Hacer obligatorio el descanso dominical." ²

Con la caída de Porfirio Díaz en 1910 y el ascenso de Francisco I. Madero a la Presidencia, se creó la Oficina de Trabajo, con el objeto de intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo. En ese mismo año, el diputado José Matías Natividad expone su percepción sobre la situación laboral y aporta una idea más fundamentada sobre el salario mínimo, la cual es preliminar a la formulación del Artículo 123, en que también participó.

Tras la muerte de Madero y hallándose en el poder Venustiano Carranza, el 26 de diciembre de 1916 se presenta el dictamen definitivo del artículo 5º de la Constitución. Este documento contiene el origen del artículo 123, mediante la iniciativa presentada por los diputados Góngora, Java y Aguirre en la que proponen el establecimiento de la igualdad de salario y trabajo, el derecho a indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades derivadas del mismo, así como la resolución de conflictos mediante un comité especializado de conciliación y arbitraje.

La discusión de dicho dictamen provocó que una fracción de los diputados constituyentes formularan una nueva regla con fuerza de ley a favor de los trabajadores en la que se insta a reconocer el derecho de igualdad entre el que da y recibe el

² Alberto TRUEBA URBINA, *Nuevo Derecho del Trabajo*, p.4

trabajo; se promueven también condiciones más salubres, el descanso semanal, el salario justo y las garantías para los riesgos implícitos en el ejercicio del empleo, al igual que se sugiere el establecimiento de instituciones para asistir a los enfermos.

Con este renovado interés es como surge el apartado que hasta hoy se conoce en la Constitución como *Del trabajo y la Previsión Social*, encabezado por el título Artículo 123, en donde resalta el sentido proteccionista y reivindicatorio en favor de la clase trabajadora.

1.2 Marco legal

Como ya se ha visto, el trabajo y su forma de retribuirlo han estado sujetas a un sinnúmero de modificaciones; sin embargo, la base fundamental de toda regulación en materia laboral emana primeramente de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 5 y 123.

Del Título Primero, Capítulo I, se extrae de las *Garantías Individuales* que otorga la Constitución a todo individuo, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, o bien, sólo por un tiempo limitado en caso de invasión o perturbación grave de la paz pública o cualquier otro que ponga en peligro a la sociedad. De modo que se lee:

"Artículo 5. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos; y sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando afecte a terceros o por resolución gubernativa, en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley en cada Estado determinará las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones para obtenerlo y la autoridad que ha de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el impuesto como pena por la autoridad judicial y se ajustará a las fracciones I y II del artículo 123.

Los servicios públicos serán obligatorios en los términos de sus leyes respectivas, el de las armas y los jurados; así como los cargos concejiles y los de elección popular. Las funciones electorales y censales serán obligatorias y gratuitas; a excepción de los que se realicen profesionalmente.

El Estado no permitirá el contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo (reducción), la pérdida o el sacrificio de la libertad de una persona. Tampoco puede aceptarse convenio en que se pacte proscripción o destierro, o la renuncia temporal o permanente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo obligará sólo a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder excederse de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento del contrato por parte del trabajador, sólo lo obligará a la correspondiente responsabilidad civil sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”³

Del Título Sexto de la Constitución, denominado *Del Trabajo y de La Previsión Social*, el artículo 123 enmarca los preceptos que deben guardarse en una relación laboral como lo muestra en su apartado A que rige a obreros, jornaleros, empleados, y de manera general todo contrato de trabajo; y el apartado B entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores como sigue:

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; se promoverá la creación de empleos y la organización de los mismos conforme a la ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir las siguientes bases, legislará; y registrá:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de 8 horas;

³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, p.10.

- II. En trabajo nocturno será de 7 horas y media, quedando prohibidas las labores peligrosas o insalubres y el trabajo nocturno industrial para menores de dieciséis años;
- III. Queda prohibido el trabajo para los menores de 14 años de edad. La jornada máxima de trabajo entre los catorce y hasta los dieciséis años será de 6 horas.
- IV. Por cada 6 días de trabajo deberá de proporcionarse por lo menos uno de descanso.
- V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzo considerable y gozarán forzosamente de un descanso 6 semanas antes del parto y seis semanas posteriores al mismo, percibiendo íntegramente su salario. En el periodo de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios al día, de media hora, para alimentar a sus hijos.
- VI. Los salarios mínimos serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en determinadas actividades económicas, profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en orden material, cultural y social, y para proveer de educación obligatoria a sus hijos.
Los salarios mínimos serán fijados por una comisión nacional integrada por representantes de trabajadores, patrones y gobierno. Y se podrán auxiliar de comisiones especiales para el mejor desempeño de sus funciones.
- VII. Para trabajo igual, salario igual; sin discriminación de sexo o nacionalidad.
- VIII. El salario mínimo queda exceptuado de embargo compensación y descuento.

- IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de sus empresas.
- X. El salario debe pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido el pago mediante ningún otro tipo de signo representativo, que pretenda sustituir a la moneda.
- XI. El tiempo extraordinario a la jornada laboral se abonará en un 100% más, de lo fijado para las horas normales. En ningún caso podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis no serán admitidos en esta clase de trabajos.
- XII. Todas las empresas están obligadas a proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas a sus trabajadores, con este fin se realizarán aportaciones a un fondo nacional de vivienda para constituir un depósito a favor de los trabajadores y establecer un sistema de financiamiento con créditos baratos y suficientes para que adquieran dichas habitaciones. Queda prohibido en todo centro de trabajo, los expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar.
- XIII. Las empresas están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento.
- XIV. La empresa será responsable de los accidentes y enfermedades de los trabajadores, sufridas con motivo de desempeño de su trabajo o profesión; por lo que los patrones deberán de pagar indemnizaciones por estos conceptos. Esta responsabilidad subsistirá aún cuando se contrate el trabajo por medio de un intermediario.
- XV. El patrón esta obligado a cumplir con las normas de seguridad e higiene según la naturaleza del negocio, y adoptar medidas preventivas de accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos y materiales de trabajo.
- XVI. Tanto empresarios como trabajadores tendrán derecho a la formación de sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- XVII. Las leyes reconocen como derecho de obreros y patrones, las huelgas y paros.

- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando el fin sea conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Las huelgas serán ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra terceros en sus personas o propiedades; o en caso de guerra, cuando sus establecimientos y servicios pertenezcan al gobierno.
- XIX. Los paros serán lícitos cuando el exceso de producción lo haga necesario.
- XX. Los conflictos entre patrones y empleados se sujetarán a decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros, de los patrones y uno del gobierno.
- XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias ante el arbitraje o a aceptar la decisión de la junta de Conciliación y Arbitraje, el contrato de trabajo se dará por terminado y estará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Si el trabajador no aceptará, se dará por terminado el contrato de trabajo.
- XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de 3 meses de salario. Cuando el trabajador se separe del servicio del patrón a causa de los malos tratos a su persona o sus familiares por parte del patrón o por dependientes o familiares que obren bajo su consentimiento está igualmente obligado a indemnizar con tres meses de salario.
- XXIII. En caso de quiebra los primeros créditos a cubrir serán a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones.

- XXIV. De las deudas contraídas por el trabajador a favor del patrón el único responsable será el trabajador, y no será exigible por la cantidad excedente al sueldo de un mes.
- XXV. El servicio de colocación para los trabajadores será gratuito.
- XXVI. Todo contrato de trabajo entre un trabajador mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir. Los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.
- XXVII. Serán condiciones nulas aunque se expresen en contrato las siguientes:
- a) Jornada de trabajo excesiva
 - b) Salario no remunerador
 - c) Las que estipulen un plazo mayor a una semana para el pago del jornal;
 - d) Las que marque un lugar de recreo para el pago del salario;
 - e) Cuando se marquen establecimientos determinados para compras;
 - f) Las que permitan retenciones del salario por concepto de multa;
 - g) La renuncia a los derechos que tiene al separarse de la relación de trabajo, accidentes o enfermedades profesionales;
 - h) La renuncia a cualquier derecho que brinde protección y auxilio al trabajador;
- XXVIII. Las leyes determinan el patrimonio familiar, que además será inalienable y no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos; y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;
- XXIX. La Ley del Seguro Social es de utilidad pública y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los

trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Las Sociedades cooperativas dedicadas a la construcción de las habitaciones para los trabajadores, serán también consideradas de utilidad social.

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales lo relacionado a la industria y servicios de:

- a) Las ramas textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica y siderúrgica, de hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz, química, de celulosa y papel, de aceites y grasas vegetales, productora de alimentos abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello, elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o se destinen a ello, ferrocarrilera, maderera básica, vidriera exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio; tabacalera; y servicios de banca y crédito;
- b) b) Empresas: Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; y aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en las zonas económicas exclusivas de la nación. También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones

patronales en materia educativa, en materia de capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo; las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

- B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:
- I. La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;
 - II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;
 - III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;
 - IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general del Distrito Federal y en las entidades de la República;
 - V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;
 - VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;
 - VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizará escuelas de administración pública;

- VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;
- IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de la ley;
- X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto a una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se viole de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;
- XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:
- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;
 - b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;
 - c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la

relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley;

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares;

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de construir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un programa de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo previsto en la ley reglamentaria. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se registrarán por sus propias leyes. El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada , las prestaciones a las que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de los medios de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social."⁴

Ahora bien, con respecto a las contribuciones, el patrón está obligado a realizar las retenciones correspondientes a todas aquellas personas que presten un servicio personal subordinado. La principal fuente de donde surge la obligación de todo mexicano a contribuir al gasto público se encuentra en la CPEUM, Capítulo II, *De los Mexicanos*, en el artículo 31 párrafo cuarto, como sigue:

"Artículo 31. Son obligaciones de los mexicanos:

IV. Contribuir para los gastos públicos, de la Federación, del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes."⁵

⁴ Idem, p.140.

⁵ Idem, p. 38.

El Código Fiscal de la Federación señala la misma obligación en su artículo primero:

"Artículo 1. Las personas físicas y morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas; las disposiciones de este Código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de que México sea parte..."⁶

Asimismo, en su artículo segundo establece cuáles son esas contribuciones a las que todo mexicano está obligado:

"Artículo 2. Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos"⁷, en donde:

- ✓ *Impuestos* son las contribuciones que están obligadas a pagar las personas físicas y morales que se encuentran en una situación específica prevista en la ley; como el Impuesto Sobre la Renta, el Impuesto al Valor Agregado que deben pagar los contribuyentes de acuerdo a régimen al cual fueron dados de alta y con ello establecieron sus obligaciones fiscales.

- ✓ *Aportaciones de seguridad social* son aquellas aportaciones pagadas al Estado o aquellas personas que lo suplen o se benefician en la prestación de servicios de seguridad social y que se encuentran establecidas en la ley; como el Instituto Mexicano del Seguro Social que brinda el servicio a los trabajadores incorporados mediante el pago de sus cuotas, o algún particular bajo convenio.

⁶ Código Fiscal de la Federación, p. 12

⁷ Idem, p.13.

- ✓ *Contribuciones de mejoras* son las atribuibles a aquellas personas físicas o morales que bajo el marco legal se benefician por las obras públicas, como lo es el cobro de casetas.

- ✓ *Derechos* son las contribuciones pagables por el uso de bienes del dominio público de la Nación o por recibir servicios que presta el Estado u organismos públicos descentralizados; como son los servicios de luz y agua.

Cabe mencionar que los recargos, las sanciones, los gastos de ejecución y las actualizaciones son accesorios de las contribuciones y por ello se les atribuye la misma naturaleza.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, otorga al trabajo la categoría de derecho social. En esta última, se lee: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..."⁸; de la misma manera la LFT lo confirma: "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien la presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrá establecerse distinción entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social"⁹

El objetivo fundamental de esta Ley es otorgar al patrón y al trabajador de la estructura regulatoria base que normara sus relaciones laborales otorgándoles derechos y obligaciones. De ella emanan los conceptos que definen a las figuras involucradas en el ciclo laboral, a saber, el trabajador, el patrón, la relación misma del trabajo, el contrato y las percepciones.

2.1 Trabajador y Patrón

En su artículo 8, la ley Federal del Trabajo define al trabajador como "la persona física que presta su trabajo personal subordinado a otra persona ya sea física o moral, entendiéndose por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión"¹⁰

Cabe señalar que el concepto de subordinación en muchas ocasiones ha sido tema de discusión en materia laboral. Este concepto fue originalmente importado de

⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, p. 112.

⁹ Ley Federal del Trabajo, p. 22.

¹⁰ Idem, p.26.

la teoría alemana que contemplaba las relaciones de trabajo dependientes, ya que la subordinación se define como la sujeción a la orden o mando de otro.

Por otro lado, se establece una cierta diferenciación al separar a los trabajadores de confianza, denominados de esa manera debido a la actividad que realizan: "Son funciones de confianza las de dirección, Inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón"¹¹. De acuerdo con el artículo 182, "las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán otorgadas de acuerdo a la naturaleza e importancia de sus servicios y no podrán ser inferiores a las de trabajos semejantes en la empresa o establecimiento"¹². Y en el artículo 183 se lee: "Los trabajadores de confianza no podrán ser representantes de los trabajadores, ni formar parte de los sindicatos, tampoco se les tomará en consideración para determinar la mayoría en el caso de huelga".¹³

Ahora bien, la contraparte de la relación laboral es representada en la figura del patrón que, de acuerdo con el artículo 10, es "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".¹⁴ También se consideran representantes del patrón "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración"¹⁵. Bajo este rubro igualmente deben enlistarse a quienes comparten responsabilidad solidaria con el patrón bajo determinadas circunstancias, como es el caso del intermediario, quien interviene en la contratación de personas para que trabajen para alguien más.

Los intermediarios se consideran patrones en caso de que cuenten con los recursos suficientes para cumplir con las obligaciones derivadas de la relación

¹¹ Idem, p. 27.

¹² Idem, p. 114.

¹³ Idem, p. 116.

¹⁴ Idem, p. 28.

¹⁵ Idem anterior

laboral; en caso contrario, serán responsables solidarios con los directamente beneficiados del trabajo prestado por las obligaciones con los trabajadores. (Art. 13 L.F.T.)

Para concluir con este punto, es necesario resaltar los derechos y las obligaciones señaladas en la LFT tanto para patrones como para trabajadores.

Siguiendo la normatividad del artículo 132 los patrones están obligados a:

- ✓ Cumplir con las normas fijadas en la empresa o establecimiento.
- ✓ Pagar de acuerdo a la normatividad vigente los salarios e indemnizaciones a los trabajadores.
- ✓ Proporcionar oportunamente a los trabajadores de las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo y reponerlas cuando por desgaste natural sea necesario sin que por esta causa tenga derecho a indemnización. Cuando el trabajador se comprometa a trabajar con herramienta de su propiedad, el patrón deberá proporcionar un lugar para su guarda y no tendrá derecho a retenerlas por ningún motivo
- ✓ Expedir en caso de que el trabajador lo solicitara constancias de días trabajados y sueldos pagados así como de los servicios prestados aun cuando no labore mas para la empresa.
- ✓ El trato debe ser respetuoso, evitando malos tratos.
- ✓ Las instalaciones de trabajo deberán cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene como señalización y equipo de prevención de accidentes, además de contar con medicamentos y material de curación indispensables, para estos fines es necesario que se integre una comisión; en caso de accidente es obligatorio enterar a las autoridades competentes.
- ✓ Apoyar a las autoridades del trabajo y educación promoviendo la alfabetización. Cuando empleen a más de 100 y menos de mil trabajadores deberán becar a uno de estos o a uno de sus hijos,

cuando exceda de mil deberá becar a tres de acuerdo a sus aptitudes, cualidades y dedicación; y únicamente podrá sustituir al becario en caso de reprobación o mala conducta; los becarios al menos prestarán un año de servicios al patrón.

- ✓ Ofrecer capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, y formar comisiones para este fin.
- ✓ Promover actividades culturales y deportivas.
- ✓ Permitir que cumplan con las obligaciones electorales y censales. Cuando los trabajadores deban ausentarse por comisiones de su sindicato o Estado podrán hacerlo hasta por 6 años, su lugar tendrá un sustituto interino. El tiempo podrá descontarse o compensarse.
- ✓ Cuando se trate de contratos colectivos, darlos a conocer al sindicato titular; informando a los trabajadores de categoría inmediata inferior de los puestos vacantes y temporales a cubrirse.
- ✓ Hacer los descuentos correspondientes a cuotas sindicales cuando estén previstas en los estatutos, y las retenciones por caja de ahorro cuando el trabajador este de acuerdo.
- ✓ Acceder a la inspección y vigilancia por las autoridades de trabajo en las instalaciones y brindar la información que soliciten.

Para los patrones queda prohibido: negarse a aceptar a alguien por su edad o sexo; restringir la libertad del trabajador en la compra de productos a determinados establecimientos; presionar para su afiliación a un sindicato o para votar por cierta candidatura; intervenir en el sindicato; cometer cualquier acto que perjudique al trabajador; exigir o aceptar soborno; portar armas o presentarse en estado de ebriedad o bajo el efecto de alguna droga, y delimitar los derechos que otorga la ley a los trabajadores.

Los trabajadores están obligados a cumplir con las disposiciones de trabajo establecidas, observando las normas de seguridad e higiene e integrando los organismos que marca la ley; deben guardar buen trato y desempeñar su trabajo en

tiempo y forma convenientes bajo la dirección del patrón o su representante, avisando cuando por causas de fuerza mayor no pueda asistir a laborar; están obligados a dar aviso de las deficiencias advertidas a fin de evitar daños y perjuicios tanto a sus compañeros como al patrón y en caso de enfermedad contagiosa comunicarlo en cuanto sea sabido. Deben guardar estrictamente los secretos técnicos, de comercialización, de fabricación y de administración cuya divulgación pueda causar daño a la empresa.

Los trabajadores tienen prohibido:

- ✓ Presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de alguna droga,
- ✓ Poner en peligro el lugar de trabajo, a sus compañeros o terceras personas,
- ✓ Portar armas, a menos que la naturaleza de su trabajo lo exija,
- ✓ Faltar o suspender actividades sin causa justificada o permiso del patrón,
- ✓ Usar las herramientas para un fin distinto, o sustraer materias primas o elaboradas.
- ✓ Hacer propaganda o colectas en los lugares de trabajo.

2.2 Relaciones de trabajo

El antecedente en materia laboral nos hace saber que el contrato de trabajo se funda en principios de derecho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón.

La relación de trabajo complementa al contrato ya que se origina la una del otro. Este último, ya sea expresa o tácitamente, por consiguiente genera las obligaciones correspondientes, como sigue:

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

Contrato individual de trabajo, es aquél en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado.

La prestación de trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos"¹⁶.

Art. 24 "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte".¹⁷

Art. 25 "El escrito deberá contener:

- I. El nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón;

¹⁶ Idem, p.33

¹⁷ Idem, p.36

- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o lugares en que deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y monto del salario;
- VII. El día y lugar de pago del salario, y
- VIII. Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan trabajador y patrón".¹⁸

La falta de contrato escrito será imputable al patrón y no con ello se deslindará de las obligaciones que deriven de la relación laboral. Ambas partes se comprometen a lo pactado en el contrato, y en ningún caso el trabajador podrá renunciar a las prestaciones o beneficios que le otorga la propia Ley Federal del Trabajo a los que tiene derecho.

La duración de los contratos de trabajo se dividen en tres tipos según la LFT, como a continuación se indica:

Art. 35 "Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado."¹⁹

En caso de que la duración del contrato no estuviera convenido en el contrato, se entenderá que es indeterminado.

Art. 36 "El señalamiento de obra determinada puede únicamente estipularse cuando así lo exija su naturaleza."²⁰

¹⁸ Idem anterior

¹⁹ Idem, p. 41.

²⁰ Idem anterior.

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

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador;
- III. En los demás casos previstos por la ley."²¹

Art. 39 "Si vencido el término que se hubiera fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedara prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia."²²

2.3 Suspensión, Rescisión y Terminación de la relación de trabajo

La suspensión se entiende como la interrupción temporal de la relación laboral por un lapso de tiempo determinado, para retomar posteriormente la actividad:

Art. 42 "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador. Suspendiéndose la actividad desde el momento en que el patrón se entere y hasta que así lo disponga el IMSS;
- II. La incapacidad temporal por accidente o enfermedad, que no constituya un riesgo de trabajo;

²¹ Idem, p. 42.

²² Idem anterior.

- III. La prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria. En caso de que el trabajador hubiera defendido la persona o los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios;
- IV. Arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de servicios públicos, cargos concejiles, de elección popular y en servicio a la guardia nacional, teniendo un plazo máximo de 6 años de ausencia;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes de organismos estatales, Juntas Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios mínimos, Comisión Nacional para la PTU y otras semejantes, otorgándosele el mismo plazo que en la fracción anterior; y
- VII. La falta de documentos que exigen las leyes para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador, con un plazo máximo de 2 meses.²³

Por otro lado, *la rescisión* de la relación de trabajo se presenta cuando existe incumplimiento de lo pactado en el contrato por alguna de las partes, en donde la existencia de una causa justificada no determina responsabilidad para la parte que se encuentra en esta circunstancia; en caso contrario deberán sujetarse a lo dispuesto en la Ley.

Art. 47 "Son causas de rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón cuando: Exista engaño por parte del trabajador respecto a sus documentos o capacidades, este punto perderá su efecto al cumplir el trabajador 30 días de servicio; cuando el trabajador incurra en faltas de probidad, honradez, violencia, amagos, injurias o maltrato al patrón, a

²³ Idem, p. 43.

sus familiares, al personal directivo o a sus compañeros aún que se cometiera fuera del servicio alterando la disciplina, salvo que obre en defensa propia; cuando intencionalmente o por negligencia el trabajador ocasionara perjuicios materiales a los bienes de la empresa; o por estas mismas causas arriesgar la seguridad del lugar y del personal; cuando cometiera actos inmorales en el lugar de trabajo; revelara secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado; faltara en un periodo de 30 días más de tres veces sin permiso o causa justificada; desobedeciera del trabajo contratado al patrón o sus representantes; no adoptara las medidas preventivas señaladas para evitar accidentes o enfermedades; cuando bajo el efecto del alcohol o alguna droga se presentara a laborar; cuando cumpliera pena de prisión que le impidiera continuar con la relación de trabajo; y las análogas a las fracciones anteriores que causaran consecuencias semejantes en lo relativo al trabajo".²³

El patrón estará entonces obligado a dar aviso por escrito al trabajador, manifestando la causa de rescisión y la fecha. En caso de que el trabajador se negara a recibir el aviso, el patrón contará con 5 días para dar aviso a la Junta respectiva, puesto que la falta de notificación al trabajador o a la Junta será considerada como despido injustificado.

Las indemnizaciones deberán pagarse respetando las condiciones establecidas en el contrato y de acuerdo al tipo relación laboral.

Art. 50 "Las indemnizaciones consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, por el importe de los salarios que representen la mitad del tiempo de servicios; si excediera del año será por el importe

²³ Idem, p. 46.

equivalente a 6 meses de salario por el primer año y veinte días por los años siguientes;

- II. Si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada año de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones anteriores, el importe de tres meses y el de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones".²⁴

Ahora bien, así como existen causas que eximen al patrón de su responsabilidad, también existen las que protegen al trabajador, como se estipula en el Artículo 51, siendo éstas: "que el patrón le haya engañado en las condiciones de trabajo; que este mismo, sus familiares o representantes falten a la probidad, honradez, cometan actos violentos, amenazas, injurias, o malos tratos dentro o fuera del servicio en contra del trabajador o de sus familiares; la reducción del salario o no recibirlo en fecha y lugar convenidos; que por no cumplirse las medidas higiénicas y de seguridad o por imprudencia del patrón, el trabajador o su familia corran peligro."²⁵

Cabe resaltar que tanto patrón como trabajador pueden rescindir la relación laboral sin responsabilidad para ninguno cuando exista causa justificada en el término de un mes; de no ser así, dicha opción prescribirá al cumplir 30 días la relación. Cuando el trabajador sea despedido, podrá pedir a las autoridades respectivas que se le reinstale o se le indemnice, debido a que también esta acción prescribe a los dos meses siguientes de la fecha de separación.

²⁴ Idem, p. 50.

²⁵ Idem anterior.

Respecto a la *terminación* de la relación laboral tenemos:

Art. 53 "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo cuando:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital (Art. 36, 37 y 38 Contratos por obra o tiempo determinado)
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a los que se refiere el artículo 434, relativos a contratos colectivos, que son: los casos fortuitos o de fuerza mayor, la incosteabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva y la explotación incosteable de minas".²⁶

²⁶ Idem, p. 52.

2.4 Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es, de acuerdo con el Artículo 58, "el periodo diario de tiempo en el cual el trabajador está a disposición del patrón para efectuar su trabajo."²⁷

Las jornadas dispuestas en la ley federal del Trabajo se clasifican en:

- Jornada Diurna:* Su duración máxima es de 8 horas, y está comprendida entre las 6 de la mañana y las 8 de la noche.
- ✓ *Jornada Nocturna:* La duración máxima debe ser de 7 horas y comprende de las 8 de la noche a las 6 de la mañana.
- ✓ *Jornada Mixta:* Combina horarios de ambas jornadas, la diurna y la nocturna. Su duración máxima es de 7 horas y media. En caso de rebasar 3 horas y media del horario nocturno, se considerará jornada nocturna.

Dentro de la jornada de trabajo se incluye el tiempo destinado a los alimentos, el cual deberá ser por lo menos de media hora.

No obstante todo lo anterior, en la práctica patrón y trabajador pueden acordar el tiempo de la jornada diaria, sin exceder el límite de 48 horas a la semana.

²⁷ Idem, p. 54.

2.5 Tiempo extra

En los casos en que el trabajador por alguna razón extraordinaria deba trabajar tiempo de más, el patrón está obligado a pagarlo en un ciento por ciento adicional a la jornada normal. Lo anterior significa que cada hora de trabajo valdrá el doble; limitándose a tres horas diarias, tres veces por semana.

Si el tiempo laborado por el trabajador fuera mayor a la jornada de trabajo y superior a la limitante anterior, el patrón se obliga a pagar el tiempo en exceso en un doscientos por ciento más. En este caso, la cuarta hora de tiempo extra al día o la décima hora a la semana valdría el triple comparada con la hora de trabajo de la jornada normal

Si bien es cierto que el trabajador no está obligado a trabajar tiempo extraordinario, siempre que el patrón cumpla con lo establecido en los artículos 66 a 68 de la Ley Federal del Trabajo y pague de manera correcta el tiempo extra, se traduce en una motivación para el empleado.

2.6 Días de descanso

El descanso físico y mental es necesario para el mejor desempeño de las actividades. Por tanto, el trabajador tendrá derecho a descansar mínimo un día por cada seis de trabajo gozando íntegramente de su salario, procurando que este día sea el domingo. No obstante, en los casos en que no coincida, el patrón deberá retribuirle al trabajador en un veinticinco por ciento más sobre su jornada ordinaria. (Prima dominical Art. 71).

En ningún momento el trabajador está obligado a trabajar en su(s) día(s) de descanso; pero si así fuere, percibirá del patrón además del salario por el día de descanso, el doble del mismo.

Con base en lo estipulado en el artículo 74 de la LFT, los días de descanso obligatorios son los siguientes:

1. 1ro. de enero
2. 5 de febrero
3. 21 de marzo
4. 1ro. de mayo
5. 16 de septiembre
6. 20 de noviembre
7. 1ro. de diciembre, de cada 6 años para la transmisión del poder del Ejecutivo Federal
8. 25 de diciembre

2.7 Vacaciones

Este rubro está contemplado de los artículos 76 al 81 de la Ley Federal del Trabajo, en los cuales se estipula que la fuerza de trabajo física o intelectual de los trabajadores que prestan sus servicios necesitará ser repuesta, y la LFT señala los periodos mínimos de descanso que un patrón está obligado a otorgar a los trabajadores que laboren para él.

Al primer año de servicio, el trabajador podrá disfrutar de 6 días hábiles continuos de descanso. Para las jornadas discontinuas de trabajo, tendrá derecho a un periodo anual de vacaciones proporcional al tiempo trabajado. Las vacaciones aumentarán dos días cada año de manera subsecuente hasta llegar a doce días, y

después del cuarto año aumentará en dos días por cada cinco de servicios, como se muestra en la siguiente tabla:

Años de Servicio	Días de vacaciones
1 año de servicio	6 días de vacaciones
2 años de servicio	8 días de vacaciones
3 años de servicio	10 días de vacaciones
4 años de servicio	12 días de vacaciones
De 5 a 9 años de servicio	14 días de vacaciones
De 10 a 14 años de servicio	16 días de vacaciones
De 15 a 19 años de servicio	18 días de vacaciones
De 20 a 24 años de servicio	20 días de vacaciones
De 25 a 29 años de servicio	22 días de vacaciones

El trabajador tiene el derecho a disfrutar vacaciones dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de labores; de no ser así, podrá demandar al patrón ante la autoridad correspondiente, antes de que pase un año y éstas prescriban.

Las vacaciones deben ser disfrutadas y de ninguna manera compensadas con una remuneración, sólo se pagarán en el caso de que la relación laboral terminara antes de cumplirse el año. En este supuesto, se le otorgará al trabajador una retribución proporcional al tiempo trabajado.

Los días de vacaciones deben pagarse de manera íntegra. De hecho, la LFT marca anexo al pago de las vacaciones, el derecho a la prima vacacional la cual no podrá ser menor al 25 por ciento del valor de los días de vacaciones.

2.8 Sueldos, Salarios y Aguinaldo

El verdadero móvil del trabajo es representado por el salario, definido en el artículo 82 como "la retribución que hace el patrón al trabajador por su trabajo"²⁸. Siendo el salario la parte medular que lleva a las personas a relacionarse laboralmente, es importante ahondar en este concepto.

Primeramente es necesario señalar la diferencia entre sueldo y salario. El sueldo es la cuota mensual asignada al trabajador de acuerdo al tabulador de sueldos; el salario es el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios, integrando a la cuota diaria, prestaciones en especie, gratificaciones, habitación, primas, comisiones y cualquier otra prestación que se le entregue por su trabajo.

Según el artículo 83: "El salario podrá fijarse por unidad tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera"²⁹, como se muestra a continuación:

El *salario por unidad de tiempo* se mide en función del tiempo que el trabajador esta disposición del patrón.

El *salario por unidad de obra* se mide en función de los resultados esperados del trabajo que preste el trabajador.

El *salario por comisión* se mide en función de los productos o servicios vendidos o colocados por el trabajador.

El *salario a precio alzado* se mide en función del tiempo que dure la obra que el patrón pretende realizar.

De manera que el salario es un derecho irrenunciable del trabajador; se le debe pagar directamente y en efectivo, en moneda de curso legal, nunca en mercancías, vales o cualquier otro, tratando de sustituir la moneda; solventándose en

²⁸ Idem, p. 62.

²⁹ Idem anterior.

el lugar de trabajo y en horas laborables o inmediatamente después de su terminación (Art. 99 a 109).

El tiempo de pago dependerá de las políticas establecidas por cada empresa, pero no debe exceder los plazos marcados en el artículo 88, para actividades materiales de una semana y para las demás actividades en periodos no mayores de quince días.

Otra de las prestaciones mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo que se encuentra en el artículo 87, se refiere al pago de la gratificación anual llamada *aguinaldo*. Todo aquél que se encuentre trabajando al fin de año para la empresa, e incluso aquellos que se haya separado de ella, tendrán derecho a éste. El aguinaldo deberá ser cubierto antes del 20 de diciembre y su monto no podrá ser menor a los 15 días de salario.

Bajo un marco de justicia y equidad, el salario debe ser pagado igualmente para las mismas condiciones de trabajo, jornada y puesto. Además, el salario debe ser suficiente para cubrir las necesidades de una familia, según lo señalado en el artículo 90 de la LFT, en donde el salario mínimo se define como "la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador (Art. 29 LFT)

No obstante, desde hace ya mucho tiempo, el salario mínimo no cumple en la práctica con lo estipulado en la Ley, ya que no es remunerador y no cubre las necesidades en el orden material, social y cultural de una familia.

El salario mínimo general vigente a partir del 1° de enero de 2002 para las distintas áreas geográficas es:

Área Geográfica	Salarios Mínimos (en pesos diarios)
A	42.15
B	40.10
C	38.30

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas o profesionales para una determinada actividad, profesión u oficio; serán determinados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas integradas en forma tripartita y cuya obligación es proteger la capacidad adquisitiva del salario. (Art. 91 y 95)

Conforme al artículo 97, el salario mínimo no podrá ser disminuido, salvo que se trate del pago de pensiones alimenticias, de rentas sin que exceda el 10% del salario y de créditos pendientes con el INFONAVIT y tampoco rebasará el 10%. Las normas protectoras del salario señalan que en ningún caso se aceptará la cesión del mismo por parte del trabajador o la coacción a éste por concepto de multas.

En caso de que la empresa entrara en quiebra no es necesario que el trabajador lo haga también ya que la junta de Conciliación y Arbitraje rematará los bienes del patrón a fin de cubrir los salarios devengados del último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores.

2.9 Prima de antigüedad

La normatividad establecida en esta ley para la prima de antigüedad se encuentran en el artículo 162 donde, los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las siguientes normas:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicio
- II. La cantidad que se tome como base por concepto de esta prima no podrá ser inferior al salario mínimo de acuerdo con lo señalado en el artículo 485 LFT; y como máximo hasta dos salarios mínimos del área geográfica de que se trate, según el 486 de la misma ley. Si el trabajo se realizará en distintas áreas, se tomara el promedio de los salarios de dichas áreas por dos.
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente siempre que hayan cumplido con 15 años de servicio; y a los que hayan separado de su empleo por despido.
- IV. En caso de retiro voluntario se pagará la prima respetando lo siguiente:
 - a) El pago se realizará a la fecha de retiro siempre y cuando los trabajadores retirados en un año no excedan el 10% del total de los trabajadores.
 - b) En caso de que se excediera el 10% se pagará a los que se retiren primero y a los que excedan se diferirá al siguiente año.
 - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo y excede el porcentaje, se pagará primero a los de mayor antigüedad y se tendrá la opción de diferir al siguiente año a los restantes.

2.10 Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU)

El reparto de las utilidades de las empresas entre sus trabajadores es la porción que les corresponde por haber participado en la generación de dichas utilidades. La Comisión Nacional para el reparto de utilidades ha establecido como porcentaje mínimo a repartir el 10% sobre la renta gravable.

En ese sentido, el patrón está obligado a efectuar el reparto de las utilidades dentro de los sesenta días siguientes a la presentación de la declaración anual, la cual debe presentarse a más tardar el último día del mes de marzo, dando como fecha límite para el reparto el 31 de mayo.

La utilidad que resulte a repartir se dividirá en dos partes, una de ellas se distribuirá tomando en cuenta únicamente el número de días trabajados de cada uno de los trabajadores sin tomar en cuenta el salario. Esta forma de aplicar el reparto tiene como finalidad equilibrar a los trabajadores que gozan de un sueldo bajo pero que trabajaron durante todo el año, con los trabajadores que tienen sueldos más elevados.

La segunda parte se distribuirá de acuerdo al monto total de salarios devengados en el año; lo anterior sin considerar como parte integrante del salario las gratificaciones, el tiempo extra, ni demás percepciones.

Tendrán derecho a participar del reparto aquellas personas que hayan laborado 60 días o más aún cuando sean eventuales. No participarán del reparto de utilidades los directores, administradores y gerentes generales, ni los trabajadores domésticos; los trabajadores de confianza podrán participar, pero cuando su salario exceda el más alto de los trabajadores sindicalizados o del trabajador de planta con las mismas características, será éste considerado como salario máximo aumentado en un veinte por ciento; las madres en periodos pre y postnatales, así como las

persona incapacitadas por riesgo de trabajo serán consideradas en servicio activo.
(Art.127)

Están libres del realizar el reparto de utilidades, según el artículo 126:

- I. "Las empresas de nueva creación durante su primer año.
- II. Las de nueva creación dedicadas a la elaboración de un nuevo producto por los dos primeros años.
- III. Las industrias extractivas de nueva creación durante el periodo de exploración.
- IV. Las instituciones de asistencia privada con fines humanitarios, de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente beneficiarios.
- V. El IMSS y las instituciones publicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o e beneficencia; y
- VI. Las empresas con un capital menor del que fije la secretaria del Trabajo, esta resolución podría revisarse cuando las circunstancias económicas lo justifiquen".³¹

El reparto de utilidades está protegido de la misma manera que el salario; es irrenunciable, el trabajador podrá disponer libremente de él, deberá ser pagado en moneda de curso legal y no será objeto de compensación o de descuento alguno.

³¹ Idem, p. 77.

3. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

3.1 Ingresos Gravables

Del Titulo IV De las personas Físicas, del Capitulo I De los Ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado donde la Ley del Impuesto sobre la Renta en su artículo 110 enmarca cuales son los conceptos dentro del régimen de sueldos y salarios que están sujetos a gravamen; definiéndolo como sigue: "Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de la relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones recibidas por la terminación laboral"³²

Se consideran asimilables a sueldos y salarios:

- ✓ Los ingresos recibidos por los funcionarios y trabajadores de la Federación de las entidades Federativas y de los Municipios, por las remuneraciones y demás prestaciones, incluyendo los gastos no sujetos a comprobación.
- ✓ Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción y las sociedades y asociaciones civiles.
- ✓ Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole. Los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.
- ✓ Los honorarios que se presten preponderantemente a un prestatario en sus instalaciones. Definiendo preponderante cuando la persona que presta su servicio recibe más del 50% de sus ingresos en el año inmediato anterior del mismo prestatario, el cual estará obligado a efectuar las

³² Ley del Impuesto sobre la Renta, p. 142

retenciones correspondientes si se le hicieran saber por escrito que cumple con las especificaciones anteriores.

- ✓ Los honorarios que perciban las personas físicas y por los ingresos recibidos por quien tributa como actividad empresarial, de personas morales o personas físicas con actividad empresarial cuando les den a conocer por escrito que optan por pagar en los términos de este capítulo.

Son ingresos gravables también, las becas cuando se tenga obligación de trabajar para quien la proporcione, la ayuda para renta de casa, de transporte o cualquier otro entregado en bienes o dinero.

Por lo tanto se puede resumir que entre los ingresos gravables se encuentran:

- a) Sueldos y salarios
- b) Premios y gratificaciones
- c) Horas extras
- d) Participación de utilidades
- e) Primas
- f) Comisiones
- g) Pagos en especie
- h) Subsidios
- i) Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro
- j) Becas otorgadas
- k) Determinados honorarios
- l) Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su labor.

En el mismo artículo 110 se distinguen como prestaciones no gravadas los servicios de comedor y de comida otorgados a los trabajadores, y el uso de bienes que proporcione el patrón para el desempeño de sus actividades.

3.2 Ingresos Exentos

El artículo 109 señala los conceptos por lo cuales no se paga impuesto:

- ✓ Para los trabajadores que perciban el salario mínimo general, las prestaciones adicionales a éste cuando se calculen sobre la misma base, así como el tiempo extra sin exceder el límite establecido en la LFT y los días de descanso que labore sino son sustituidos por otros.
 - ✓ Para trabajadores que perciban mas del SMG hasta el 50% del tiempo extra sin exceder las disposiciones en legislación laboral (3 horas al día , 3 veces a la semana), ni el equivalente a 5 salarios mínimos generales a la semana.
- Ejemplo:

**Quando no se excede el límite de la Ley Federal del
Trabajo
(9 horas a la semana)**

Percepción mensual	\$ 4,000.00
Percepción por hora (4000 / 30.4) / 8	\$16.45
Tiempo extra trabajado a la semana	6 horas
Monto por tiempo extra (16.45 x 6) x2	\$ 197.40

Al no exceder el tiempo extra trabajado lo estipulado en la Ley Federal del trabajo se puede considerar el 50% exento o 5 veces el salario mínimo general, lo que resulte menor.

50% del tiempo extra 197.40 x 50%	\$ 98.70
Límite de exención Zona A. 42.15 x 5	\$ 210.75

En este caso el 50% del tiempo extra estará exento ya que no rebasa el límite establecido de los 5 SMG

Cuando se excede el límite de la Ley Federal del Trabajo

Percepción mensual		\$ 7,000.00
Percepción por hora		
$(7000 / 30.4) / 8$		\$ 28.78
Tiempo extra trabajado a la semana		10 horas
Monto por tiempo extra		
Doble $(28.78 \times 9) \times 2$	Límite Legal	\$ 518.04
Triple $(28.78 \times 1) \times 3$		<u>\$86.34</u>
Total T.E.		690.72

Al exceder el tiempo extra trabajado lo estipulado en la Ley Federal del trabajo se considerará únicamente el 50% del límite legal exento o 5 veces el salario mínimo general, lo que resulte menor.

50% del tiempo extra		
$(28.78 \times 9 \times 2) \times 50\%$		\$ 259.02
Límite de exención		
Zona A 42.15×5		\$ 210.50

En este caso el 50% del tiempo extra rebasa el límite legal, por lo tanto el monto exento serán los 5 SMG

- ✓ Las indemnizaciones por riesgo o enfermedad concedidos en contratos colectivos y contratos ley.
- ✓ Las pensiones, jubilaciones y haberes de retiro cuando no exceda de 9 veces el SMG diario. Ejemplo:

	Zona "A"	Zona "B"	Zona "C"
Pensión	15,000.00	15,000.00	15,000.00
Monto Exento			
9 x 42.15 x 30.4	11,532.24		
9 x 40.10 x 30.4		10,971.36	
9 x 38.30 x 30.4			10,478.88
Monto Gravado	3,467.76	4,028.64	4,521.12

- ✓ Los reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral que sean concedidos de manera general.
- ✓ Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas, como las pagadas en caso de incapacidad por el IMSS o el ISSSTE.
- ✓ Los subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social que se concedan de manera general, cuando la suma de los ingresos más estas prestaciones no excedan de 7 veces el SMG anualizado. Si los demás ingresos del trabajador excedieran el límite anterior, sólo se exentará hasta por el monto de un SMG anualizado. Si los demás ingresos no exceden, pero adicionados a la previsión social rebasarán los 7 SMG se exentará la mayor de las siguientes cantidades:

- a) La cantidad que sumada al sueldo no exceda de 7 veces el SMG anualizado
- b) Un salario mínimo general anualizado

A continuación se presentan tres ejemplos ilustrando lo anteriormente descrito.

Ejemplo 1: Determinación de la previsión social exenta anual, cuando la suma de los ingresos y la previsión social no excede de los 7 SMG anualizados

Datos Anuales	Previsión Social	24,000.00
	Más: Sueldos	62,500.00
	(=) Total	<u>86,500.00</u>

Límite de 7 veces el Salario Mínimo General Anualizado, para cada zona geográfica:

	Zona "A"	Zona "B"	Zona "C"
Salario mínimo	42.15	40.10	38.30
7 veces SMG anualizado (SMG x 7 x 365)	107,693.25	102,455.50	97,856.50

Debido a que la suma de previsión social más sueldos no excede de los 7 SMG anualizados, el importe de previsión social es totalmente exento.

Ejemplo 2: Determinación de la previsión social exenta anual, cuando la suma de los ingresos y la previsión social excede de los 7 SMG anualizados

Datos Anuales	Previsión Social	34,000.00
	Más: Sueldos	92,500.00
	(=) Total	<u>126,500.00</u>

Como la suma excede de 7 veces el SMG anualizado la exención se limitará a un salario mínimo anual; siempre que este último más los ingresos excedan las 7 anualidades de salario mínimo

	Zona "A"	Zona "B"	Zona "C"
Salario mínimo	42.15	40.10	38.30
SMG anualizado (SMG x 365)	15,384.75	14,636.50	13,979.50

	Zona "A"	Zona "B"	Zona "C"
Sueldos	92,500.00	92,500.00	92,500.00
Previsión social exenta			
SMG anualizado	<u>15,384.75</u>	<u>14,636.50</u>	<u>13,979.50</u>
Suma	107,884.75	107,136.50	106,479.50

En ningún caso el resultado que incluye la exención debe ser inferior a las 7 anualidades del SMG

Ejemplo 3: Determinación de la previsión social exenta anual, cuando la suma de los ingresos y la previsión social excede de los 7 SMG anualizados y la deducción es mayor a un salario mínimo

Datos Anuales	Previsión Social	34,000.00
	Más: Sueldos	82,500.00
	(=) Total	<u>116,500.00</u>

Como la suma excede de 7 veces el SMG anualizado la exención se limitará a un salario mínimo anual; siempre que este último más los ingresos excedan las 7 anualidades de salario mínimo

	Zona "A"	Zona "B"	Zona "C"
Salario mínimo	42.15	40.10	38.30
SMG anualizado	15,384.75	14,636.50	13,979.50
Siete Anualidades	107,693.25	102,455.50	97,856.50

	Zona "A"	Zona "B"	Zona "C"
Sueldos	82,500.00	82,500.00	82,500.00
Previsión social exenta			
(7 anualidades- Sueldos)	<u>25,193.25</u>	<u>19,955.50</u>	<u>15,356.50</u>
(=) Siete Anualidades	107,693.25	102,455.50	97,856.50

Si se considerará únicamente como previsión social exenta la anualidad del salario mínimo al ser sumada con el resto de los ingresos no excedería las 7 anualidades, por lo que la limitación de la exención podrá considerarse hasta por la diferencia entre las siete anualidades del SMG; y en ningún caso la suma de la diferencia y los ingresos podrá ser inferior a esta.

- ✓ Los depósitos en le INFONAVIT o la entrega de casa a favor del empleado.

- ✓ Las aportaciones a fondos o cajas de ahorro de los trabajadores cuando no excedan del 13% del salario, ni de 10 veces el salario mínimo general; y cuando el plan de retiro establezca que el trabajador puede retirar estos montos cuando finalice la relación laboral o una vez por año.
- ✓ Las cuotas de seguridad social de los trabajadores pagadas por los patrones, señalado en la reforma para el artículo 32 fracción I, "No serán deducibles, Los pagos por impuestos sobre la renta a cargo del propio contribuyente o de terceros ni los de contribuciones en parte subsidiada o que originalmente correspondan a terceros, excepto tratándose de aportaciones al IMSS"³³
- ✓ Las indemnizaciones por separación , primas de antigüedad, retiro u otros pagos hasta 90 veces el salario mínimo general por cada año de servicio o contribución. Toda fracción de más de 6 meses se considerará año completo. Ejemplo:

	Zona "A"	Zona "B"	Zona "C"
Salario mínimo	42.15	40.10	38.30
Exención anual (SMG x 90 veces)	3,793.50	3,609.00	3,447.00

Indemnización Totalmente Exenta

Indemnización	\$32,500.00
Años de servicio	9 años y 8 meses
Referencia Zona "A"	
Indemnización Total	32,500.00
(-) Indemnización exenta (90 veces x 42.15 x 10 años)	37,935.00
Indemnización Gravada	<u>\$0.00</u>

Indemnización Parcialmente Exenta

Indemnización	\$62,550.00
Años de servicio	8 años y 5 meses
Referencia Zona "A"	
Indemnización Total	62,550.00
(-) Indemnización exenta (90 veces x 42.15 x 8 años)	30,348.00
Indemnización Gravada	<u>\$ 32,202.00</u>

³³ Idem, p. 50.

- ✓ El aguinaldo o las gratificaciones anuales entregadas a nivel general por el equivalente de 30 días de SMG. Las primas vacacionales y la participación de los trabajadores en las utilidades hasta por 15 días.

Gratificación

	Zona "A"	Zona "B"	Zona "C"
Salario mínimo	42.15	40.10	38.30
Exención anual (SMG x 30 días)	1,264.50	1203.00	1,149.00

Prima Vacacional y PTU

	Zona "A"	Zona "B"	Zona "C"
Salario mínimo	42.15	40.10	38.30
Exención anual (SMG x 15 días)	632.25	601.50	574.50

Prima Dominical

	Zona "A"	Zona "B"	Zona "C"
Exención anual (SMG x 1 días)	42.15	40.10	38.30

- ✓ Las remuneraciones percibidas por extranjeros
- ✓ Los viáticos cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón comprobándose con documentación fiscal, ya que no representan beneficio económico alguno debiendo reintegrarse el remanente que no fue gastado.

Cantidades Fiscales Actualizadas. Límites en Viáticos.

De la nueva LISR

En Alimentos:

Viajes Nacionales \$ 750.00 Pesos diarios por persona

Viajes Extranjeros \$1,500.00 Pesos diarios por persona

En Hospedaje:

Viajes Nacionales Sin límite

Viajes Extranjeros \$ 3,850.00 Pesos diarios por persona

En Renta de vehículos por día

Viajes Nacionales \$ 850.00 Pesos diarios por persona

Viajes Extranjeros \$ 850.00 Pesos diarios por persona

Para que estos gastos sean considerados deducibles necesitan acompañarse de la documentación comprobatoria del viaje como lo es la transportación y el hospedaje, que además debe cumplir con los requisitos fiscales suficientes. El pago debe efectuarse con cheque nominativo, tarjeta de crédito, de débito o de servicios o a través de monederos electrónicos, presentándose acompañados del voucher.

3.3 Obligaciones de contribuyentes y retenedores.

Las personas que reciban sueldos y salarios están obligadas de acuerdo con el artículo 117 de la LISR a proporcionar su RFC, en caso de contar con el, de no ser así deberán proporcionar los datos necesarios para que el nuevo empleador los registre, también deben solicitar las constancias de percepciones y retenciones y entregárselas a este mismo.

Será del contribuyente obligación presentar declaración anual cuando:

- ✓ Se obtengan otros ingresos, distintos a los salarios, por ejemplo: honorarios, arrendamiento, comisiones, entre otros.
- ✓ Sea deseo del contribuyente presentar su declaración anual y lo haga saber por escrito al retenedor.
- ✓ Cuando deje de trabajar antes del 31 de diciembre o preste sus servicios a dos o más empleadores al mismo tiempo.
- ✓ Cuando cobre sueldos del extranjero o cuando trabaje con personas que no están obligadas a retenerte el impuesto.
- ✓ Cuando cobre sueldos anuales por más de \$300,000.00 pesos

A fin de evitar la doble aplicación del crédito al salario es obligación del trabajador enterar por escrito al patrón, antes de recibir el primer salario, que trabaja para otro u otros empleadores.

Los retenedores tienen por su parte compromisos enumerados en el artículo 118 de la misma Ley, de:

- I. "Efectuar las retenciones correspondientes a este capítulo
- II. Calcular el impuesto anual
- III. Proporcionar constancias de percepciones y retenciones a más tardar el 31 de enero del año siguiente. En caso de separación al mes siguiente de este evento.

- IV. Solicitar a sus trabajadores le informen si trabajan para alguien más y les aplica crédito al salario a fin de evitar duplicaciones, así como solicitar las constancias de sus antiguos empleadores a más tardar el mes siguiente a la contratación.
- V. Presentar las declaraciones informativas a más tardar el 15 de febrero ante las autoridades correspondientes por los pagos entregados por crédito al salario y sueldos erogados en el año inmediato anterior.
- VI. Solicitar a los prestadores de servicios subordinados la información necesaria para inscribirlos en el Registro Federal de Contribuyentes o de estar inscritos recabar dicha información.
- VII. Proporcionar a más tardar el 15 de febrero constancia de los viáticos pagados que los trabajadores hayan realizados en nombre del patrón y que reúnen requisitos fiscales.

En caso de que la sociedad sea fusionada, escindida o entre en liquidación deberá presentar las declaraciones informativas de sueldos y salarios además de la de Crédito al Salario al mes siguiente de que termine anticipadamente el ejercicio.

Quedan exceptuados de estas obligaciones los organismos internacionales con los que existan tratados o convenios y los estados extranjeros. " ³⁴

3.4 Cálculo de retenciones

La mayor parte de los ingresos por impuestos de la Federación provienen del Impuesto sobre la Renta, del cuál la mayoría se recauda por retenciones, especialmente por las efectuadas al trabajo personal subordinado.

Tales retenciones serán efectuadas en los enteros mensuales como pagos provisionales a cuenta del impuesto anual según el artículo 113 de la LISR, y deberán enterarse a más tardar el día 17 de cada mes ante las oficinas autorizadas.

Es importante señalar que a los trabajadores que perciban el salario mínimo general del área que les corresponda no aplicará retención alguna.

³⁴ Idem, p.153.

La retención se calcula aplicando al total de los ingresos obtenidos en el mes la tarifa siguiente, que aparece en el artículo mencionado.

TARIFA			
Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	429.44	0.00	3.00
429.45	3,644.94	12.88	10.00
3,644.95	6,405.65	334.43	17.00
6,405.66	7,446.29	803.76	25.00
7,446.30	En adelante	1,063.92	32.00

Posteriormente a esta tarifa se le añaden 3 renglones más, los cuales fueron publicados en el segundo artículo transitorio fracción LXXXVII de la LISR, resultando la siguiente para aplicación durante 2002.

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

Quien realice retenciones a rendimientos y anticipos de miembros de sociedades cooperativas; a los honorarios de miembros de consejos directivos, administrativos, de vigilancia, consultivos así como a honorarios de administradores, comisarios y gerentes generales; honorarios preponderantes a un prestatario y honorarios que sean percibidos de personas morales o físicas con actividad empresarial, cuando comunique por escrito que optan por pagar de esta manera el impuesto, acreditarán conjuntamente al impuesto que resulte a cargo el subsidio destacado en el artículo 114.

A las personas que presten servicio personal subordinado, a los funcionarios y trabajadores de la federación y de las fuerzas armadas aplicará también la tabla del crédito al salario en los términos del artículo 115 a excepción de los que obtengan pagos por la separación laboral como lo son la prima de antigüedad, indemnizaciones y retiros con los cuales se procederá a lo siguiente; el último impuesto mensual retenido se dividirá entre el sueldo correspondiente, el resultado se multiplicara por cien y esta tasa será la aplicable por retención a dichos pagos.

Los organismos internacionales, los estados extranjeros y aquellos que reciban pagos del extranjero, calcularán el impuesto guiados por este artículo y presentarán su declaración cada día 17 del mes.

El *Subsidio* es un beneficio extra al trabajador, ya que tiene por objeto disminuir el impuesto resultante de la aplicación del artículo 113, de acuerdo con la siguiente tabla:

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

El cálculo de la proporción que efectúan las empresas para aplicar a todos los trabajadores de acuerdo con el artículo 114, se realiza "dividiendo el monto total de los pagos efectuados del año inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este capítulo entre el total de erogaciones efectuadas por los mismos conceptos incluyendo la inversiones y los gastos efectuados en relación con la previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aunque no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador este sujeto al pago de impuesto por las mismas; sin incluir útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, cuotas patronales pagadas al IMSS al INFONAVIT o a los institutos relativos al estado y al sistema de ahorro para el retiro."³⁵

³⁵ Idem, p. 61.

Deben considerarse para la determinación de la proporción del subsidio como erogaciones de acuerdo con el anexo 8 de la Resolución Miscelánea Fiscal:

- Sueldos y salarios
- Rayas y jornales
- Gratificaciones y aguinaldos
- Indemnizaciones
- Prima Vacacional
- Prima de Antigüedad
- Premios por puntualidad o asistencia
- Participación de los trabajadores en las utilidades
- Seguro de Vida
- Medicinas y honorarios médicos
- Gastos en equipo para deporte y mantenimiento a Instalaciones deportivas
- Gastos de comedor
- Previsión Social
- Seguro de Gastos Médicos mayores
- Fondo de ahorro
- Vales de despensa, restaurantes, gasolina y ropa
- Programas de salud ocupacional
- Depreciación de equipo de transporte para personal
- Depreciación de equipo de comedor
- Depreciación de instalaciones deportivas
- Gastos de transportación del personal
- Cuotas sindicales pagadas por el patrón
- Aportaciones del patrón al fondo de pensiones
- Prima de antigüedad aportaciones
- Gastos por fiesta de fin de año y otros
- Subsidio por incapacidades
- Becas para trabajadores

- Depreciación y gastos de guarderías infantiles
- Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos
- Ayuda para gastos funerarios
- Intereses subsidiados en créditos al personal
- Horas extras
- Jubilaciones Pensiones y haberes de retiro
- Vacaciones
- Prima dominical, entre otras.

La fórmula para este cálculo de la proporción aplicable a todos lo empleados es:

$$\text{Proporción} = \frac{\text{Ingresos Gravados}}{\text{Total de Erogaciones}}$$

Como se podrá observar el subsidio se reduce cuando más beneficios obtiene el trabajado, incluso si la proporción resultará menor al 50% no habría subsidio.

Aún así, no todo el subsidio es acreditable, este último se calculará tomando de la proporción anterior, la diferencia resultante al restarle la unidad y multiplicando esta por dos, aplicando esta al subsidio que resulte conforme a la tabla (Art. 114), como a continuación se ilustra.

$$\text{Proporción} = \frac{2,450,000.00}{3,155,200.00}$$

$$\text{Proporción} = .7765$$

Proporción de Subsidio Acreditable

Unidad	1.0000
Menos: Proporción	.7765
Proporción de Subsidio no acreditable Previo	.2235
Por: Dos	2
Proporción de Subsidio no acreditable Definitivo	.4470
Menos: Unidad	1.0000
Proporción de subsidio acreditable	.5530

Procedimiento para calcular la retención mensual

	Sueldo mensual (incluyendo prestaciones gravadas).	\$ 4,700.00
Menos	Ingresos exentos	\$ 200.00
Igual	BASE DEL IMPUESTO (a la que se le aplicará la Tarifa mensual del artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta)	\$ 4,500.00
Menos	Límite Inferior	3,644.95
Igual	Excedente del Límite Inferior	855.05
Por	% Sobre excedente del Límite Inferior	17%
Igual	Impuesto Marginal	145.36
Mas	Cuota Fija	334.43
Igual	IMPUESTO DETERMINADO	\$479.79

Procedimiento para calcular el subsidio mensual

(proporción general de 0.7765)

	Impuesto Marginal (resultante de la aplicación de la tarifa del artículo 113)	145.36
Por	Porcentaje de subsidio sobre impuesto marginal	50%
Igual	Subsidio sobre impuesto marginal	<u>72.68</u>
Mas	Cuota fija	<u>167.22</u>
Igual	Subsidio mensual	239.90
Por	Porcentaje de subsidio acreditable	
	((1- Proporción general 0.7765) X 2)-1	<u>.5530</u>
Igual	MONTO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE	<u><u>132.66</u></u>

Cantidad a retener

	Impuesto determinado	479.79
Menos	Monto del subsidio acreditable	<u>132.66</u>
Igual	Impuesto subsidiado a retener y enterar por parte del patrón	<u>347.13</u>

También gozarán del subsidio las personas que reciban ingresos por actividades empresariales y profesionales, así como las que tributen bajo el régimen de pequeños contribuyentes, apegándose a lo dispuesto en la ley.

Cuando se contribuya en varios regímenes, el subsidio se aplicará en los pagos provisionales de sólo uno de ellos.

3.5 Crédito al salario

A las personas que efectúen pagos por la prestación de un servicio personal subordinado y a los erogados a favor de funcionarios y trabajadores de la federación exceptuando únicamente los pagos realizados por concepto de separación, tendrán derecho después de haber calculado sobre los ingresos gravables la tarifa del artículo 113 y el subsidio del 114 de la LISR, a aplicar la tabla del crédito al salario mensual, que podemos encontrar en el artículo 115 de la misma Ley.

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

Cuando el crédito al salario resultara mayor que el impuesto subsidiado a retener el patrón estará obligado a pagar al contribuyente esta diferencia a su favor. El retenedor podrá disminuir del impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes.

Al no considerarse el crédito al salario como una remuneración al trabajo personal subordinado ni un ingreso gravable, no debe incluirse en la determinación del subsidio acreditable.

Siguiendo con el ejemplo anterior para un ingreso de \$4,500.00 el Crédito al salario correspondiente de acuerdo con la tabla sería:

	Impuesto determinado	479.79
Menos	Monto del subsidio acreditable	<u>132.66</u>
Igual	Impuesto subsidiado a retener y enterar por parte del patrón	347.13
Menos	Crédito al salario correspondiente a la tabla que deberá pagarse al trabajador	281.24
Igual	ISR a retener	<u>\$ 65.89</u>

3.6 Impuesto sustitutivo del crédito al salario

El impuesto sustitutivo del crédito al salario es de nueva creación, de acuerdo con el artículo 4 transitorio entra en vigor el 1º. de enero de 2002, encontrándose el las mismas disposiciones transitorias de la LISR en el artículo tercero y único.

Estableciendo la tasa del 3% sobre el total de erogaciones por servicios personales subordinados para las personas físicas o morales que efectúen pagos por salarios, prestaciones en efectivo y en especie e ingresos asimilables a salarios.

La regla 15.1 de la resolución miscelánea publicada el 14 de enero del 2002 libera del ISCS a los salarios asimilados a sueldos al resaltar que los sujetos de este impuesto serán en los que la LISR prevea la aplicación del crédito al salario en los términos del artículo 113, eximiendo así a los asimilados.

Los pagos provisionales a cuenta del impuesto anual deberán ser entregados el día 17 del mes siguiente al que se hayan realizado dichas erogaciones en las oficinas autorizadas. La declaración con el impuesto definitivo se entregará en las mismas fechas en las que se conoce son entregadas las de ISR.

Para este impuesto de nueva creación existe la opción de no pagarlo, siempre y cuando no se efectúe la disminución del crédito al salario pagado a los trabajadores como se establece en los artículos 116, 117 y 119 (Nota: existe un error mecanográfico en la LISR ya que marca el 120 en lugar del 119 que trata del acreditamiento del crédito al salario).

El tratamiento en el supuesto de no pagar el impuesto sería cuando el crédito al salario sea mayor que el Impuesto Sustitutivo, la diferencia podrá ser acreditada contra las retenciones propias o hechas a terceros de ISR, cumpliendo a la vez con el artículo 119, que establece:

- I. "Llevar registros de los pagos por los ingresos de este capítulo, en forma individual para cada uno de los contribuyente.
- II. Conservar los comprobantes en los que se demuestra : el monto de ingresos, los impuestos retenidos y las diferencias que resulten a favor con motivo del crédito al salario.
- III. Efectuar las retenciones conforme al artículo 113 y entregar en efectivo las que resulten del artículo 115 y 116, calcular el impuesto anual, presentar las informativas de sueldos y salario a demás de la de crédito al salario pagado en efectivo a más tardar el 15 de febrero e inscribir a los trabajadores en el RFC (Art. 118 Fracc. I, II, V Y VI)
- IV. Pagar las aportaciones de Seguridad Social
- V. Presentar al IMSS y a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, copia de la nómina mensual separando los ingresos del crédito al salario al que tienen derecho los trabajadores.

VI. Pagar en nómina separada y en fecha distinta el crédito al salario previamente autorizado por la SHCP³⁶

La carga administrativa para lo retenedores y la mala organización entre el Seguro Social y la Secretaría de Hacienda, provocó nuevos lineamientos publicados en la resolución miscelánea del 16 de enero de 2002, donde se exime de la obligación de llevar copia de la nómina al IMSS y a la SHCP y permite pagar el crédito al salario en la misma nómina, sin que medie autorización de la secretaría y modifica para quienes opten por no pagar el ISCS deducir como gasto el monto del crédito al salario que no se disminuya contra ISR, siempre que, el crédito al salario no exceda el monto del ISCS causado en el mismo ejercicio; en tanto que el excedente del crédito al salario respecto del impuesto sustitutivo podrá acreditarse del propio ISR del contribuyente o del retenido a terceros.

A continuación se muestra un sencillo ejemplo de lo anterior:

Concepto	Patrón Y	Patrón Z
Salarios Pagados (Base Gravable)	100,000.00	100,000.00
Impuesto Sustitutivo del Crédito al salario (ISCS)	3,000.00	3,000.00
Crédito al salario pagado a los trabajadores	<u>2,500.00</u>	<u>4,800.00</u>
Diferencia Acreditable contra ISR propio o de terceros	0.00	1,800.00
Crédito al salario que se deduce como gasto por no poder ser disminuido	2,500.00	3,000.00

³⁶ Idem, p. 154.

Otro de los problemas de la mecánica fue de interpretación, a qué se refiere la ley cuándo dicta -crédito al salario pagado a los trabajadores-. Fue confuso, ya que se venía manejando este término para el crédito al salario pagado en efectivo al trabajador.

Con la finalidad de dispersar toda duda la Secretaría de Hacienda da a conocer a través del Lic. Augusto Langner de la Administración Central de Enlace Normativo y Difusión, un comunicado emitido con fecha 18 de febrero de 2002, informando lo siguiente:

"De acuerdo al séptimo párrafo del Artículo Tercero Transitorio de la Ley de Impuesto sobre la Renta, los contribuyentes que opten por no pagar el Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario, están obligados a no efectuar la disminución del crédito al salario pagado a los trabajadores. Por crédito al salario pagado se debe considerar todo aquel que sea entregado a los trabajadores, es decir, no sólo el que tradicionalmente se venía pagando en efectivo, sino el monto total del crédito que resulta aplicable conforme a la tabla contenida en el artículo 115 de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Esto es así, ya que de acuerdo al artículo 2062 del Código Civil Federal, disposición de aplicación supletoria, se debe entender como "pago" la entrega de la cosa o la cantidad debida y en el presente caso la cantidad que se debe a los trabajadores es la totalidad del crédito que les corresponde de acuerdo a la tabla del crédito al salario. Lo anterior se hace de su conocimiento a fin de que tomen las medidas pertinentes en la orientación e información que brindan a los contribuyentes, que de tomar la opción de no pagar el impuesto sustitutivo, observen las precisiones comentadas"³⁷

³⁷ Prontuario de Actualización Fiscal 310, p. 60.

A continuación se muestra una comparación el lo que sería el cálculo de acuerdo a la interpretación de la SHCP.

Determinación de lo que recibe un trabajador de salario mínimo

Según criterio oficial		Según práctica común	
Sueldo	1,264.50	Sueldo	1,264.50
(-) ISR Subsidiado	48.19	(+) C.S. a su favor	304.16
(=) Total	<u>1,216.31</u>	(-) ISR Subsidiado	48.19
(+) Crédito al salario a pagar. Que corresponde a la tabla Art. 115	352.35	(+) Crédito al salario a pagar. Que corresponde a la tabla Art. 115	352.35
(=) Neto a recibir	<u>1,568.66</u>	(=) Neto a recibir	<u>1,568.66</u>

Determinación del Impuesto sustitutivo del crédito al salario

Erogaciones gravables por salarios	1,264.50	Erogaciones gravables por salarios	1,264.50
(x) Tasa del Impuesto	3%	(x) Tasa del Impuesto	3%
(=) Impuesto Sustitutivo	<u>37.93</u>	(=) Impuesto Sustitutivo	<u>37.93</u>

Determinación de lo que acredita y entera el patrón que opta por no pagar el ISCS

Según criterio oficial		Según práctica común	
Crédito al Salario		Crédito al Salario	
Pagado	352.35	Pagado	304.16
(-) ISCS	37.93	(-) ISCS	37.93
(=) Crédito al Salario	<hr/>	(=) Crédito al	<hr/>
Acreditable	314.42	Salario Acreditable	266.23
(-) ISR retenido a		(-) ISR retenido a	
enterar	48.19	enterar	0.00
(=) Crédito al salario	<hr/>	(=) Crédito al salario	<hr/>
favor acreditable		favor acreditable	
contra el ISR propio o		contra el ISR propio	
de terceros	266.23	o de terceros	266.23
	<hr/>		<hr/>

Todo parece indicar que si el impuesto sustitutivo es menor que el crédito al salario el efecto final es el mismo, pero no así para los sueldos mayores como a continuación veremos.

Determinación de lo que recibe un trabajador de 8 salarios mínimos

Según criterio oficial		Según práctica común	
Sueldo	10,116.00	Sueldo	10,116.00
(-) ISR Subsidiado	1,004.75	(+) C.S. a su favor	850.83
(=) Total	<hr/>	(-) ISR Subsidiado	1,004.75
(+) Crédito al		(+) Crédito al salario a	
salario a pagar.		pagar. Que corresponde	
Que corresponde a		a la tabla Art. 115	
la tabla Art. 115	153.92		153.92
(=) Neto a recibir	9,265.17	(=) Neto a recibir	<hr/>
			9,265.17

Determinación del Impuesto sustitutivo del crédito al salario

Erogaciones gravables por salarios	10,116.00	Erogaciones gravables por salarios	10,116.00
(x) Tasa del Impuesto	3%	(x) Tasa del Impuesto	3%
(=) Impuesto	<hr/>	(=) Impuesto Sustitutivo	<hr/>
Sustitutivo	303.48		303.48

Determinación de lo que acredita y entera el patrón que opta por no pagar el ISCS

Según criterio oficial		Según práctica común	
Crédito al Salario		Crédito al Salario	
Pagado	153.92	Pagado	0.00
(-) ISCS	303.48	(-) ISCS	303.48
(=) Crédito al Salario	<hr/>	(=) Crédito al	<hr/>
Acreditable	0.00	Salario Acreditable	0.00
(-) ISR retenido a enterar	1,004.75	(=) ISR retenido a enterar	850.83
(=) Neto a Cargo	<hr/>		<hr/>
	1,004.75		

En este punto se observa que sin aparecer en la ley, aún cuando el subsidio es mayor que el crédito al salario, este último se considera pagado al trabajador, resultando un mayor impuesto a enterar.

Si unimos ambos ejemplos el resultado es el siguiente:

Determinación de lo que acredita y entera el patrón que opta por no pagar el ISCS

Según criterio oficial		Según práctica común	
Crédito al Salario		Crédito al Salario	
Pagado	506.27	Pagado	304.16
(-) ISCS	341.41	(-) ISCS	341.41
(=) Crédito al Salario	<u>164.86</u>	(=) Crédito al Salario	<u>0.00</u>
Acreditable	164.86	Salario Acreditable	0.00
(-) ISR retenido a enterar	1,052.94	(-) ISR retenido a enterar	850.83
(=) Neto a Cargo	<u>888.08</u>		<u>850.83</u>

En el caso del criterio oficial podrá deducirse al gasto \$341.41 que no se pagan como ISCS, pero se enterarán \$888.08 de ISR a cargo; en cambio según la práctica común se deducirán \$304.16 como gasto y se enterará \$850.83.

La clara consecuencia es que en medida que el crédito al salario es menor que el impuesto sustitutivo la mecánica del criterio oficial arroja deducciones más elevadas por concepto de crédito al salario que por no poder acreditarse se deducen, pero en cambio lleva a realizar enteros mayores. De esa manera las autoridades hacendarias reciben mayores ingresos.

3.7 Cálculo anual

Las personas que hayan efectuado retenciones por la prestación de un servicio personal subordinado tienen la obligación de calcular el impuesto anual de cada trabajador, exceptuando a los que hayan dejado de trabajar para él antes del 1º de diciembre, los que hayan obtenido ingresos anuales mayores a \$300,000.00 o los que le comuniquen por escrito que ellos mismos presentarán su declaración anual y conforme a la regla 3.28.3 de la Resolución Miscelánea tampoco esta obligado a presentar declaración anual por aquellos trabajadores que no hayan laborado 12 meses.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 116 de la LISR, el impuesto anual se calculará restando al total de ingresos obtenidos por la prestación de servicios personales subordinados del año calendario, la tarifa del artículo 177; al impuesto resultante será disminuido con el subsidio que resulte aplicable en los términos del artículo 178 y contra el monto que se obtenga se acreditarán los pagos provisionales realizados durante el año.

Tarifa del artículo 177. Para cálculo del impuesto anual

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Tasa para aplicarse sobre el 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	En adelante	12,767.04	32.00

Esta tarifa fue sustituida por la publicada en las disposiciones transitorias en el artículo 2º fracción LXXXVIII, para aplicarse para 2002 en lugar de la que aparece en el artículo 177, como sigue:

Tabla del Artículo 2do. Transitorio, fracción LXXXVIII, Inciso a

	Límite superior	Cuota fija	Tasa para aplicarse sobre el 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	En adelante	194,815.74	35.00

Tabla del Artículo 178. Para determinación del Subsidio anual.

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

Para aplicar la tabla del crédito al salario debe deducirse primero del total de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados la tarifa que marca la fracción LXXXVIII del artículo 2º. Transitorio, para determinación del impuesto anual y posteriormente el resultado disminuirse con la tabla de subsidio del artículo 178 arriba reproducida según corresponda.

En seguida se presenta la tabla del crédito anual.

Tabla artículo 116. Crédito al salario anual

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

Existen diversos casos respecto al crédito al salario que se pueden presentar al realizar el cálculo de la declaración anual para cada trabajador, como son:

Cuando el crédito al salario excede del impuesto subsidiado,

Ingresos Gravados

(-) Tarifa del artículo 2do. Fracción LXXXVIII, inciso a)
DTLISR 2002

(=) Impuesto

(-) Subsidio Acreditable. Tabla artículo 178 LISR .

(=) ISR antes de crédito al salario

(-) Crédito al salario. Tabla artículo 116 LISR

(=) Saldo a favor por crédito al salario

(cuando el crédito al salario es mayor que el ISR)

El retenedor deberá entregar al contribuyente en el primer pago del mes de marzo, la cantidad que resulte después de efectuar la mecánica anterior disminuida del crédito al salario entregado en el transcurso del año, y podrá acreditarlas del ISR propio o retenido a terceros

Saldo a favor por crédito al salario

(cuando el crédito al salario es mayor que el ISR)

(-) Cantidades de crédito al salario que el trabajador
haya recibido durante el año

(=) Saldo neto del trabajador a favor

(cuando el saldo a favor por crédito al salario anual
sea mayor)

Cuando las cantidades entregadas en el transcurso del año al trabajador rebasen las determinadas en el cálculo anual se tendrá a cargo del contribuyente esta diferencia

Saldo a favor por crédito al salario (cuando el crédito al salario es mayor que el ISR)	2,952.00
(-) C cantidades de crédito al salario que el trabajador haya recibido durante el año	3,100.00
<hr/> (=) Saldo a cargo antes de retenciones	<hr/> 148.00

Cuando el impuesto subsidiado es mayor que el crédito al salario

Ingresos Gravados
(-) Tarifa del artículo 2do. Fracción LXXXVIII, inciso a) DTLISR 2002
<hr/> (=) Impuesto
(-) Subsidio Acreditable. Tabla artículo 178 LISR .
<hr/> (=) ISR antes de crédito al salario
(-) Crédito al salario. Tabla artículo 116 LISR
<hr/> (=) Saldo cargo después de crédito al salario (cuando el crédito al salario es inferior al ISR)

Y la última variante que difícilmente se presenta, cuando el impuesto subsidiado es igual al crédito al salario, entonces las cantidades entregadas por crédito al salario se consideran a cargo del trabajador.

Ingresos Gravados

- (-) Tarifa del artículo 2do. Fracción LXXXVIII, inciso a)
DTLISR 2002

(=) Impuesto

(-) Subsidio Acreditable. Tabla artículo 178 LISR .

(=) ISR antes de crédito al salario

(-) Crédito al salario. Tabla artículo 116 LISR

(=) Saldo en ceros después de crédito al salario anual

(+) Cantidades que haya recibido de crédito al salario

(=) Saldo a cargo del trabajador antes de retenciones

Contra el importe a cargo del contribuyente serán acreditables los pagos provisionales efectuados en el transcurso del año.

Además, esta obligado a proporcionar constancias de retenciones a cada uno de sus trabajadores y presentar las declaraciones informativas ante las autoridades correspondientes en las fechas establecidas que para este año se ha establecido para el 15 de febrero, reduciendo 15 días al plazo de años anteriores.

4. CASO PRACTICO

Iniciando por determinar en que momento se genera la relación laboral y da origen al pago de sueldos y salarios es importante partir de la contratación.

Cada empresa tiene políticas establecida en cuanto a selección y contratación de personal pero se recomienda como una práctica sana, que el solicitante llene los formularios que proporcionan la información básica de identidad y ubicación, para alimentar una base de datos respecto a posibles candidatos para los puestos vacantes presentes y futuros en la organización, claro esta no sin antes confirmar la veracidad de dicha información.

El nuevo trabajador, después de comprobar que cubre el perfil solicitado y de haber realizado los exámenes respectivos, deberá de acuerdo a las normas de la empresa, proporcionar la documentación requerida para integrar su expediente.

La información regularmente solicitada es:

- Solicitud de empleo
- Currículo
- Acta de Nacimiento
- Identificación oficial con fotografía
- Inscripción al Registro Federal de Contribuyentes
- Número de Seguridad Social
- Título (en caso de que el puesto lo requiera).
- Información adicional (Situación jurídico-legal, Licencia de conducir, pasaporte, visa, etc.)

El contrato es el documento escrito en el cual se estipulan derechos y obligaciones tanto del patrón como del trabajador; por lo que debe ser firmado de común acuerdo por ambas partes.

A continuación se presenta dos modelos de contrato, el primero por obra determinada y el segundo, por tiempo indefinido.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, MICHAEL BAKER DE MÉXICO, S.A. DE C.V., REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR LA LIC. LETICIA TOVAR NUÑEZ COMO "PATRÓN" Y, POR LA OTRA, EL SR. ISRAEL VERA DOMÍNGUEZ, POR SU PROPIO DERECHO COMO "TRABAJADOR", QUIENES SE SUJETAN A LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS -----

DECLARACIONES :

I. DEL "PATRÓN":

1. Declara el "PATRÓN" ser una sociedad mercantil constituida conforme a las leyes de la República Mexicana, dedicada a efectuar y llevar a cabo trabajos de ingeniería en general, incluyendo estudios topográficos, levantamientos, avalúos y elaboración y trazo de planos para toda clase de desarrollos, así como servicios relacionados de ingeniería y con domicilio en Insurgentes Sur No. 1377 Piso 6, Colonia Insurgentes Mixcoac, Código Postal 03920, México, Distrito Federal.
2. Declara el "PATRÓN" que en función del objeto social descrito en la declaración inmediata precedente, desarrolla su actividad mediante la celebración de contratos para obras específicas y requiere contratar personal bajo los mismos términos. Que derivado del contenido de esta declaración llevará a cabo el proyecto " Pac Bell Conversion Project " consistente en la actualización de mapas digitales mediante un sistema GIS; georeferenciación de ejes de calles, ríos y ferrocarriles existentes, ajustando datos existentes a imágenes ortofoto ", para tal efecto, requiere contratar los servicios de una persona para cubrir el puesto de Dibujante para desarrollar la actividad anteriormente descrita y asignada por "PATRÓN".

3. En vista de que la necesidad del "PATRÓN", especificada en la declaración anterior, no puede ser satisfecha por personal ordinario de la empresa, es necesario contar con los servicios temporales de otra persona capacitada para su desarrollo.

4. Declara, por último el "PATRÓN" que mientras subsista la materia del trabajo mencionada en la declaración 2 que antecede, los servicios del "TRABAJADOR" serán requeridos hasta su total terminación.

II. DEL "TRABAJADOR":

1. Por sus generales, el "TRABAJADOR" manifiesta llamarse como quedó asentado, de sexo masculino; de 25 años de edad; con estado civil soltero; Dibujante; de nacionalidad mexicana y con domicilio en Parroquia No. 206 Depto. 402 Col. Del Valle, C.P. 03100, México, D.F.

2. Continúa declarando el "TRABAJADOR" que ha recibido una completa explicación de la naturaleza eventual de la obra determinada que es materia del presente contrato, manifestando que tiene la capacidad y aptitudes necesarias para el desarrollo de la mencionada obra, estando conforme en prestar sus servicios temporales al "PATRÓN" durante el tiempo que dure la obra determinada señalada en la declaración 1.2 que antecede.

En consecuencia, ambas partes aceptan celebrar el presente contrato de trabajo para obra determinada en los términos del artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, conforme a las siguientes:

CLÁUSULAS:

PRIMERA.- El "PATRÓN" contrata los servicios temporales del "TRABAJADOR" para la obra determinada especificada en la declaración 1.2 precedente por un término igual al de duración de los trabajos específicos para los que se le contrata.

El "TRABAJADOR" se obliga a prestar al "PATRÓN", bajo su dirección y vigilancia, sus servicios personales en forma temporal bajo la categoría de Dibujante, conviniendo el mismo en seguir las instrucciones que reciba del "PATRÓN" en relación con la forma, lugar y tiempo en que deba desarrollar su trabajo consistente en la actualización de mapas digitales mediante un sistema GIS, georeferenciación de ejes de calles, ríos y ferrocarriles existentes, ajustando datos existentes a imágenes ortofoto como se expresa en la declaración 1.2, debiendo atender cualquier actividad conexas a su ocupación principal y en la inteligencia de que finalizada la obra determinada en materia de este contrato, terminará éste sin responsabilidad alguna para las partes, en virtud del carácter temporal de los servicios contratados.

SEGUNDA.- Se conviene entre ambas partes que el "PATRÓN" podrá, dentro de los primeros 30 (treinta) días de prestación de los servicios, rescindir el presente contrato de trabajo, sin ninguna responsabilidad de su parte, si el "TRABAJADOR" demuestra falta de capacidad, aptitudes o facultades que dijo tener en la declaración 1.2 que antecede o, bien, se demuestra engaño en los certificados y referencias presentados por éste, según lo estipula el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- Las partes convienen en que el "TRABAJADOR" prestará sus servicios durante 40 (cuarenta) horas a la semana, durante 5 (cinco) días de la misma, de lunes a Viernes, contando con 60 (sesenta) minutos para descanso y alimentos a la mitad de cada jornada. Con fundamento en el artículo 59 de la Ley, las partes podrán fijar las modalidades que consideren convenientes, con objeto de distribuir la jornada a que se refiere la presente cláusula.

CUARTA.- El "TRABAJADOR" no podrá laborar más tiempo del señalado en la jornada legal. Para el caso de que tenga que laborar más tiempo del legal, deberá recabar permiso por escrito de su jefe inmediato superior, sin cuyo requisito no se le cubrirá el importe de ninguna jornada extraordinaria supuestamente laborada.

QUINTA.- Cuando el "TRABAJADOR", por cualquier circunstancia, se vea obligado a faltar a sus labores, deberá avisar al "PATRÓN" telefónicamente por conducto del Departamento de Personal, a más tardar a las 9:00 horas. El aviso no justifica la falta pues, en todo caso, el "TRABAJADOR", al regresar a sus labores, deberá justificar su ausencia con el comprobante respectivo, que en caso de enfermedad será únicamente certificado de incapacidad que expida el Instituto Mexicano del Seguro Social; si el "TRABAJADOR" faltase a sus labores por cualquier otra causa, deberá justificarlo plenamente al "PATRÓN" con los comprobantes que a juicio de éste sean necesarios. Cuando el "TRABAJADOR" solicite permisos con o sin goce de sueldo, deberá recabar, en todo caso, constancia escrita del "PATRÓN", sin cuyo requisito se considerará como falta injustificada, según artículos 134 y 135 de la ya citada Ley.

SEXTA.- La remuneración por lo servicios del "TRABAJADOR" será la cantidad de \$4,700.00 (CUATRO MIL SETECIENTOS PESOS 00/100 MN) mensuales, que serán cubiertos en pagos parciales cada 14 días, conviniendo las partes en que el salario mencionado en la presente cláusula incluye el importe de la parte proporcional del séptimo día y el pago de los días de descanso obligatorio que coincidan con la duración del presente contrato.

SÉPTIMA.- El "TRABAJADOR" acepta que el "PATRÓN" le deposite en la Cuenta de Depósito Bancario de Dinero Pagomático de Banamex, la cantidad de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados a que tuviese derecho hasta la fecha del recibo correspondiente, por lo que se conviene que la firma indicará un finiquito total hasta la fecha del recibo correspondiente, por lo que si el "TRABAJADOR" tuviese alguna aclaración que hacer sobre su salario en el momento de recibirlo, deberá hacerlo

precisamente en ese momento, pues no se admitirá aclaración alguna una vez firmado el recibo correspondiente.

OCTAVA.- Las partes acuerdan que el "TRABAJADOR" prestará sus servicios en el lugar o lugares que le sean indicados por el "PATRÓN", incluyendo las oficinas administrativas en la Ciudad de México, Distrito Federal y el lugar o lugares que se requieran para el desarrollo de la obra correspondiente.

NOVENA.- El "TRABAJADOR" disfrutará de dos días de descanso por cada 5 (cinco) de trabajo. En los casos en que el "PATRÓN" señale días de descanso que no coincidan con el día domingo, se obliga a pagar al "TRABAJADOR" la prima a que se refiere el artículo 71 de la Ley, durante el tiempo que el "TRABAJADOR" labore en día domingo.

DÉCIMA.- El "PATRÓN" se obliga a proporcionar al "TRABAJADOR" los días de descanso obligatorios que establece la Ley y que coincidan con la duración del presente contrato.

DÉCIMA PRIMERA.- El "TRABAJADOR" conviene en someterse a los reconocimientos médicos que ordene el "PATRÓN", en los términos de la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, en el entendido de que el médico que practique dicho examen será designado y retribuido por el "PATRÓN".

DÉCIMA SEGUNDA.- El "PATRÓN" inscribirá oportunamente al "TRABAJADOR" ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, obligándose el "TRABAJADOR" a permitir que el "PATRÓN" le haga los descuentos a su salario que sean necesarios y que tengan por objeto cubrir la cuota obrera ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. Ambas partes se comprometen a cumplir con todo lo relativo a la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

DÉCIMA TERCERA.- El "TRABAJADOR" prestará sus servicios en las plazas y zonas que le sean ordenadas por el "PATRÓN", ya sea que el cambio que éste ordene sea permanente o eventual, incluyéndose en estas zonas o plazas, tanto las que correspondan al Distrito Federal y zona metropolitana, como a las que pertenecen a los diversos estados de la República en los que el "PATRÓN" opere.

DÉCIMA CUARTA.- Las partes convienen que el "TRABAJADOR" será capacitado o adiestrado en su trabajo por el "PATRÓN", de conformidad con los planes y programas de capacitación y adiestramiento establecidos en la empresa y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que señala el artículo 132 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA QUINTA.- El "TRABAJADOR" tendrá, además de las obligaciones previstas en el presente contrato, las siguientes que se señalan de manera enunciativa.

- a) No utilizará en beneficio, ni divulgará directa o indirectamente a cualquier persona física o moral, sin consentimiento previo y por el escrito del "PATRÓN", ningún conocimiento o información que adquiera con motivo de su trabajo.
- b) Cuando por cualquier motivo termine su relación de trabajo, deberá entregar a el "PATRÓN" con la anticipación que éste determine, todos los materiales y documentos que pertenezcan al "PATRÓN" y que se encuentren directa o indirectamente bajo su control.

DÉCIMA SEXTA.- Ambas partes convienen en que al vencimiento del término estipulado, este contrato quedará terminado automáticamente sin necesidad de aviso ni de ningún otro requisito y cesarán todos sus efectos, de acuerdo con la fracción III del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

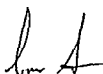
DÉCIMA SÉPTIMA.- Ambas partes están de acuerdo que en defecto de lo establecido en el presente contrato, se estará a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y que

para todo conflicto o interpretación y cumplimiento del presente contrato, las partes están de acuerdo en someterse a la jurisdicción de los Tribunales de Trabajo en la Ciudad de México, Distrito Federal, renunciando al fuero que pudiese corresponderles en razón de su domicilio presente o futuro.

Leído que fue por ambas partes este documento y una vez enteradas de su contenido y alcance, lo firman por duplicado en la Ciudad de México, Distrito Federal, el 01 de abril de 2002, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes.

"EL "PATRÓN""

"EL "TRABAJADOR""



LIC. LETICIA TOVAR NUÑEZ
REPRESENTANTE LEGAL
MICHAEL BAKER DE MÉXICO, S.A. DE C.V.



ISRAEL VERA DOMÍNGUEZ
POR SU PROPIO DERECHO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, MICHAEL BAKER DE MÉXICO, S.A. DE C.V., REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR LA LIC. LETICIA TOVAR NUÑEZ, COMO "EL PATRÓN" Y POR LA OTRA, EL SR. JUAN LUNA ROMÁN POR SU PROPIO DERECHO, COMO "EL TRABAJADOR", Y QUE SE SUJETAN A LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS -----

DECLARACIONES:

I. DEL "PATRÓN":

1. Declara el "PATRÓN" ser una sociedad mercantil constituida conforme a las leyes de la República Mexicana, dedicada a efectuar y llevar a cabo trabajos de ingeniería en general, incluyendo estudios topográficos, levantamientos, avalúos y elaboración y trazo de planos para toda clase de desarrollos, así como servicios relacionados de ingeniería y con domicilio en Insurgentes Sur No. 1377, Colonia Insurgentes Mixcoac, Código Postal 03920, México, Distrito Federal.

II. DE EL "TRABAJADOR":

1. Por sus generales, el "TRABAJADOR" declara llamarse como quedó asentado, de sexo masculino; de 30 años de edad; con estado civil casado; de nacionalidad mexicana y con domicilio en Valle de Níger No. 35, C. P. 57100, Col. Valle de Aragón 1ª, Sección, Estado de México.
2. Declara el "TRABAJADOR" que conoce perfectamente bien el trabajo que se desarrolla en la negociación del "PATRÓN" y que posee las facultades y aptitudes necesarias para prestar sus servicios en la negociación mencionada.

Asentadas las anteriores Declaraciones, las partes se sujetan a las siguientes:

CLÁUSULAS:

PRIMERA.- El presente contrato se celebra por tiempo indefinido y sólo podrá ser modificado, suspendido, rescindido o terminado, en los casos y con los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- El "TRABAJADOR" se obliga a prestar al "PATRÓN", bajo su dirección y vigilancia, sus servicios personales como Supervisor, conviniendo el mismo en seguir las instrucciones que reciba del "PATRÓN" con relación a la forma, lugar y tiempo en que deba desarrollar su trabajo, debiendo atender a cualquier actividad conexas a su ocupación principal en cualquier oficina del "PATRÓN" en la ciudad de México o en las localidades donde el "PATRÓN" opere.

TERCERA.- Se conviene entre ambas partes que el "PATRÓN" podrá, dentro de los primeros 30 (treinta) días de prestación de los servicios, rescindir el presente contrato de trabajo, sin ninguna responsabilidad de su parte, si el "TRABAJADOR" demuestra falta de capacidad, aptitudes o facultades, que dijo tener en la Declaración II.2 que antecede, o bien, se demuestra engaño en los certificados y referencias presentados por ésta.

CUARTA.- El "PATRÓN" reconoce al "TRABAJADOR" una antigüedad a partir del día 15 de octubre de 2002, fecha en que ingresó al servicio de éste.

QUINTA.- Las partes convienen en que el "TRABAJADOR" prestará sus servicios durante 40 (cuarenta) horas a la semana en jornada diurna de lunes a viernes, durante 5 (cinco) días de la semana, contando con 60 (sesenta) minutos para descanso y alimentos a la mitad de cada jornada. Con fundamento en el artículo 59 de la Ley, las partes podrán fijar las modalidades que consideren convenientes, con objeto de distribuir la jornada a que se refiere la presente cláusula.

SEXTA.- El "TRABAJADOR" no podrá laborar más tiempo del señalado en la jornada legal. Para el caso de que tenga que laborar más tiempo del legal, deberá recabar permiso por escrito de su jefe inmediato superior, sin cuyo requisito no se le cubrirá el importe de ninguna jornada extraordinaria supuestamente laborada.

SÉPTIMA.- Cuando el "TRABAJADOR", por cualquier circunstancia se vea obligada a faltar a sus labores, deberá avisar al "PATRÓN" telefónicamente por conducto del Departamento de Personal, a más tardar a las 09:00 horas. El aviso no justifica la falta, pues en todo caso, el "TRABAJADOR" al regresar a sus labores, deberá justificar su ausencia con el comprobante respectivo que en caso de enfermedad será únicamente el certificado de incapacidad que expide el Instituto Mexicano del Seguro Social; si el "TRABAJADOR" faltare a sus labores por cualquier otra causa, deberá justificarlo plenamente al "PATRÓN" con los comprobantes que a juicio de éste sean necesarios. Cuando la "TRABAJADOR" solicite permisos con o sin goce de sueldo, deberá recabar, en todo caso, constancia escrita del "PATRÓN", sin cuyo requisito se considerará como falta injustificada.

OCTAVA.- Como remuneración por sus servicios, el "TRABAJADOR" recibirá la cantidad de **\$13,700.00 (Trece mil setecientos pesos 00/100 M.N.)** cuyo pago será hecho por calorcenas vencidas, conviniendo las partes en que el salario mencionado en la presente cláusula, incluye el importe de la parte proporcional del séptimo día y el pago de los días de descanso obligatorios.

NOVENA.- El "TRABAJADOR" acepta que el "PATRÓN" le deposite en la Cuenta de Depósito Bancario de Dinero Pagomático de Banamex, la cantidad de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados a que tuviere derecho hasta la fecha del mismo, conviniéndose que la firma implicará un finiquito total hasta la fecha del recibo correspondiente, por lo que si el "TRABAJADOR" tuviese alguna aclaración que hacer sobre sus salarios en el momento de recibirlos, deberá hacerlo precisamente en ese

momento, pues no se admitirá aclaración alguna una vez firmado el recibo correspondiente.

DÉCIMA .- El "TRABAJADOR" disfrutará de 2 (dos) días de descanso por cada 5 (cinco) de trabajo. En los casos en que el "PATRÓN" señale días de descanso que no coincidan con el día domingo, se obliga a pagar a el "TRABAJADOR" la prima a que se refiere el artículo 71 de la Ley, durante el tiempo que el "TRABAJADOR" labore en día domingo.

DÉCIMA PRIMERA.- El "PATRÓN" se obliga a proporcionar a el "TRABAJADOR" los días de descanso obligatorios que establece la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA.- El "TRABAJADOR" gozará de vacaciones en los términos del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo acatar lo señalado en los artículos 76,78 y 79 de la Ley Federal del Trabajo. En cuanto a la prima vacacional referida en el artículo 80 la misma Ley será del 30%. "PATRÓN" y "TRABAJADOR" se pondrán de acuerdo en cuanto a la fecha en que ésta inicie las vacaciones a que tenga derecho, con objeto de no entorpecer las labores del "PATRÓN".

DÉCIMA TERCERA.- El "TRABAJADOR" conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el "PATRÓN" en los términos de la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, en el entendido de que el médico que practique dicho examen será designado y retribuido por el "PATRÓN".

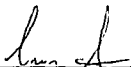
DÉCIMA CUARTA.- El "PATRÓN" inscribirá oportunamente a el "TRABAJADOR" ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, obligándose el "TRABAJADOR" a permitir que el "PATRÓN" le haga los descuentos en sus salarios que sean necesarios y tengan por objeto cubrir la cuota obrera ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. Ambas partes se comprometen a cumplir con todo lo relativo a la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

DÉCIMA QUINTA.- Las partes convienen que el "TRABAJADOR" será capacitado o adiestrado en su trabajo por el "PATRÓN", de conformidad con los planes y programas de capacitación y adiestramiento establecidos en la empresa y aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

DÉCIMA SEXTA.- Ambas partes están de acuerdo que en defecto de lo establecido en el presente contrato, se sujetarán a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y para todo conflicto o interpretación que se suscite con motivo de la ejecución, interpretación y cumplimiento del presente contrato, ambas partes están de acuerdo en someterse a la jurisdicción de los tribunales de trabajo de la ciudad de México, Distrito Federal, renunciando al fuero que pudiera corresponderles en razón de sus domicilios presentes o futuros.

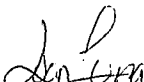
Leído que fue por ambas partes este documento y una vez enteradas de su contenido y alcance, lo firman por duplicado en la ciudad de México, Distrito Federal a los 15 días del mes de octubre de 1997, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes.

EL "PATRÓN"



**LIC. LETICIA TOVAR NUÑEZ
REPRESENTANTE LEGAL
MICHAEL BAKER DE MÉXICO, S.A. DE C.V.**

EL "TRABAJADOR"



**JUAN LUNA ROMAN
POR SU PROPIO DERECHO**

Dejando establecida la relación laboral, el siguiente paso para fines del ejemplo y cálculo, es la determinación de la proporción de subsidio en base a los datos del año anterior y considerando los máximos legales para establecer la parte gravable.

La empresa Michael Baker de México, S.A. de C.V. tiene como cifras finales para considerar en la determinación de la proporción de subsidio los siguientes datos:

Determinación de la Proporción de Subsidio.

Pagos anuales realizados en 2001 por concepto de Sueldos.

	Total	Exentos	Gravados
Sueldos	2,046,944.64		2,046,944.64
Tiempo Extra	265,126.46	130,666.48	134,459.98
Aguinaldo	255,868.08	13,909.50	241,958.58
Indemnizaciones	125,000.00	11,380.50	113,619.50
Subsidio por Incapacidad 40%	20,100.00	20,100.00	0.00
Vacaciones	41,168.48		41,168.48
PTU	165,900.00	6,954.75	158,945.25
Gasto de transporte de personal	27,000.00		0.00
Ayuda de renta	102,000.00		0.00
Prima Vacacional	21,322.34	6,954.75	14,367.59
Fiesta de fin de año	84,770.00		0.00
	<u>3,155,200.00</u>		<u>2,751,464.02</u>

$$\text{Proporción} = \frac{\text{Ingresos Gravados}}{\text{Total de erogaciones correspondientes a Sueldos y salarios}} = \frac{2,751,464.02}{3,155,200.00}$$

$$\text{Proporción} = 0.8720$$

$$(\text{Proporción} - 1) \times 2 = \text{Subsidio No acreditable}$$

$$(1 - 0.8720) \times 2 = \text{Subsidio No acreditable}$$

$$\text{Subsidio No acreditable} = 0.2560$$

$$1 - \text{Subsidio no Acreditable} = \text{Subsidio Acreditable}$$

$$1 - .026 = \text{Subsidio Acreditable}$$

$$\text{Subsidio Acreditable} = 0.7440$$

La empresa cuenta con 5 empleados como sigue:

Clave del trabajador	Nombre	Fecha de contratación	Mensual	Diario	Hora
A	Soto Meneses Ángel	25-Jun-00	1,281.36	42.15	5.27
B	Tejeda Soria Ana	14-May-99	2,160.00	71.05	8.88
C	Román Luna Juan Vera Domínguez	15-Oct-97	13,700.00	450.66	56.33
D	Israel	01-Abr-02	4,700.00	154.61	19.33
E	Tovar Núñez Leticia	05-Ene-90	23,500.00	773.03	96.63
			45,341.36	1,491.49	186.44

Michael Baker de México tiene su oficina ubicada en Insurgentes Sur No. 1377 piso 6, Col. Insurgentes Mixcoac, C.P. 03920 en México D.F.; por lo que el salario mínimo general aplicable a la zona en que se encuentra la empresa será el correspondiente a la zona "A" por \$42.15 pesos diarios, el que se considerará para fines de límites de exención establecidos en la LISR.

Durante el mes de agosto del presente año la carga de trabajo se incremento debido a la finalización de un proyecto, por lo cual fue necesario laborar horas extras y algunos domingos.

El siguiente ejemplo muestra la determinación de la parte exenta y la parte gravable para los conceptos antes mencionados tomando en consideración las regulación enmarcada en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 66, 67 y 68 para horas extras, así como el artículo 71 para prima dominical; y Ley del Impuesto sobre la Renta artículo 109 fracción I y XI respectivamente.

Horas Extras

Sin exceder el límite de 3 horas diarias que señala el Art. 66 LFT

Horas Extras Trabajadas					
Clave del trabajador	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Total
A	9	6	12	3	30
B	6	5	3	9	23
C	7	6	2	11	26

Determinación de la parte exenta y gravable por trabajador.

Trabajador A

Límite marcado por la LFT	3 horas al día 3 veces por semana. Pagadas doble Las que excedan se pagarán triple.
Límite marcado por la LISR (42.15 SMG x 5) =	5 SMG a la semana 210.75
Sueldo (SMG área "A") Monto por hora	1,281.36 5.27
Tiempo extra trabajado Horas que exceden el límite LFT	30 Horas 3 horas

	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Total Exento	Total Gravado
Horas dobles	94.84	63.23	94.84	31.61	284.51	
Horas Triples			47.42			47.42
					284.51	47.42

En este caso el trabajador percibe un sueldo en base al SMG de la zona "A" por lo que de acuerdo con la LISR artículo 119, su tiempo extra esta exento si se encuentra dentro del limite establecido por la legislación laboral. La semana 4 rebasa dicha demarcación por lo que, por el tiempo en exceso se pagara ISR.

Trabajador B

Límite marcado por la LFT	3 horas al día 3 veces por semana. Pagadas doble Las que excedan se pagarán triple.
Límite marcado por la LISR (42.15 SMG x 5) =	5 SMG a la semana 210.75
Sueldo Monto por hora	2,160.00 8.88
Tiempo extra trabajado Horas que exceden el límite LFT	23 horas Ninguna

	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Total Exento	Total Gravado
Horas dobles	106.58	88.82	53.29	159.87		
50% del T.E.	53.29	44.41	26.64	79.93	204.28	
Diferencia	53.29	44.41	26.64	79.93	204.28	204.28

El trabajador B percibe un sueldo mayor al mínimo y sin exceder las nueve horas a la semana, ni los 5 SMG del total de su tiempo extra el 50% esta exento para ISR.

Trabajador C

Limite marcado por la LFT 3 horas al día 3 veces por semana.
Pagadas doble
Las que excedan se pagarán triple.

Limite marcado por la LISR 5 SMG a la semana
(42.15 SMG x 5) = 210.75

Sueldo 13,700.00
Monto por hora 56.33

Tiempo extra trabajado 26 horas
Horas que exceden el limite LFT 2 horas

	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Total Exento	Total Gravado
Horas dobles	788.65	675.99	225.33	1,013.98		
50% exento	394.33	337.99	112.66	506.99	112.66	
Limite 5 SMG	210.75	210.75	210.75	210.75	632.25	
Horas triples				337.99		
Diferencia	577.90	465.24	112.66	1,141.22	744.91	2,297.03

El sueldo del trabajador C es mayor al salario mínimo general, por lo tanto sólo el 50% de su tiempo dentro de los límites legales de la LFT esta exento. Como se puede observar en la semana 4 rebasa éste precepto por lo que el cálculo se restringe al limite señalado. Debido a que el 50% del tiempo extraordinario sobrepasa a los 5 SMG establecidos en la LISR, este último será el limite de exención para las semanas 1, 2 y 4. En cambio la semana 3 el tiempo exento será el 50% por ser inferior a los 5 SMG. Las cifras en gris no se están considerando para el calculo, son únicamente comparativas.

Resumen de horas extras

	Monto de horas extras		
	pagadas	Exentas	Gravadas
Trabajador A	331.93	284.51	47.42
Trabajador B	408.55	204.28	204.28
Trabajador C	3,041.94	744.91	2,297.03
	3,782.42	1,233.70	2,548.72

Prima Dominical.

De acuerdo con la LFT por cada 6 días de trabajo se tiene derecho a uno de descanso, procurando que este sea el domingo; sin embargo cuando este día es trabajado, el patrón tiene la obligación de retribuirlo doblemente en su valor en concordancia con el artículo 73 de LFT, además de pagar la prima dominical que no podrá ser inferior al 25% (Artículo 71 de la misma Ley). Por otro lado, no se debe perder de vista la limitante de exención señalada en el 109 de la LISR a 1 SMG. A continuación se ejemplifica la determinación de la parte gravada y la parte exenta de los domingos laborados.

Agosto 2002. Domingos trabajados

Clave del Trabajador	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Total
A		domingo	domingo	domingo	3
B	domingo		domingo		2

Trabajador A Trabajador B

Límite de la LFT

1 SMG. Prima Dominical

42.15

42.15

Sueldo

1,281.36

2,160.00

Sueldo diario

42.15

71.05

Domingos

trabajados

3

2

	Sueldo Diario	Domingos laborados	Prima Dominical	Monto por Domingos	Límite 1SMG X domingo Exento	Gravable
Trabajador A	42.15	3	31.61	126.45	126.45	0.0
Trabajador B	71.05	2	35.53	142.11	84.30	57.8
			67.14	268.56	210.75	57.8

Vacaciones

Al ser las vacaciones un derecho irrenunciable del trabajador, durante el año los trabajadores tomaron los periodos vacacionales correspondientes a su antigüedad, para este concepto la empresa se rige bajo el Artículo 76 de la LFT, pero otorga una prima vacacional superior a la establecida en la ley.

Vacaciones. Artículo 76 LFT

Años trabajados	Días de vacaciones
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
5 a 9 años	14 días
10 a 14 años	16 días
11 a 19 años	18 días
20 a 24 años	20 días

Clave Trab.	Antigüedad en años	Sueldo Mensual	Sueldo Diario	Días de Vacaciones	Monto de Vacaciones	Prima Vacacional 30%	Límite LISR 15 SMG \$632.25 Exento	Monto Gravable
A	2	1,281.36	42.15	8 días	337.20	101.16	101.16	0.00
B	3	2,160.00	71.05	10 días	710.53	213.16	213.16	0.00
E	12	23,500.00	773.03	18 días	13,914.47	4,174.34	632.25	3,542.09
					14,962.20	4,488.66	946.57	3,542.09

En el ejemplo presentado la prima vacacional es del 30%; superior al 25% que establece artículo 80 la LFT, aún así para los trabajadores A y B no excede del límite establecido en la LISR en el artículo 109 sobre 15 SMG por lo que el importe de estas primas está totalmente exento; no así para el trabajador E cuya prima vacacional supera los 15 SMG permitidos y por el excedente se pagará ISR.

Indemnizaciones

Con la terminación de uno de los proyectos al final del mes, es necesario efectuar un recorte de personal, por lo cual se indemnizará con fundamento en la LFT según el artículo 50 y 53 a un trabajador contratado para este proyecto en específico (Art. 35 y 36 de la misma ley).

El patrón se encuentra obligado al pago de las partes proporcionales de prima vacacional y aguinaldo de acuerdo al tiempo en que el trabajador le prestó sus servicios, sin embargo se negocia en adición un mes de sueldo como indemnización. La parte exenta aplicable a ella es de 90 SMG por año trabajado. (LISR Art. 109 fracción X)

Con base en el artículo 113 cuarto párrafo posterior a la tarifa las retenciones determinadas fueron:

Datos del Trabajador:

Nombre:	Vera Domínguez Israel
Clave del trabajador:	D
Puesto:	Dibujante
Fecha de Contratación:	01-Abr-02
Fecha programada de liquidación:	30-Ago-02
Sueldo:	4,700.00
Antigüedad:	5 meses
Indemnización	4,700.00

Cálculo efectuado con las tablas actualizadas, que para estos efectos se encuentran en el apéndice A, B y C.

ISR del último sueldo mensual ordinario

	<i>ISR</i>	<i>Subsidio</i>
Sueldo	4,700.00	
(-) Limite Inferior	<u>3,727.69</u>	
(=) Excedente sobre el limite inferior	972.31	
(x) Tasa del Impuesto marginal	<u>17.00%</u>	
(=) Impuesto Marginal	165.29	165.29
		Tasa s/ I.M. <u>0.50</u>
		82.65
(+) Cuota Fija	<u>342.02</u>	(+) <u>Cuota Fija</u> 171.02
(=) <i>Total</i>	<u>507.31</u>	(= <u>Total</u> 253.67

Subsidio Acreditable

Total de Subsidio	253.67
(X) $(1 - 0.8720) \times 2 =$	<u>0.26</u>
(=) Subsidio no acreditable	64.94
(-) Subsidio Total	<u>253.67</u>
(=) <i>Subsidio acreditable</i>	<u>188.73</u>

Impuesto	507.31
(-)Subsidio acreditable	<u>188.73</u>
Impuesto Subsidiado	318.58

Cabe señalar que no se deduce crédito al salario debido a que el artículo 115 de la LISR restringe su aplicación a los conceptos mencionados en el párrafo cuarto posterior a la tarifa del Artículo 113.

Pago por separación

Indemnización	4,700.00
(-) Monto exento (90x 42.15)	<u>3,793.50</u>
(=) Monto gravado	906.50
(x) Tasa	6.78%

(=) **ISR a retener** 61.43

Nota: Las cifras en color muestran el cálculo del porcentaje.

Es clara la ventaja de realizar el cálculo en base al párrafo cuarto posterior a la tarifa del art. 113 debido a que utilizando este procedimiento la retención de la indemnización es de \$61.43 que comparado con la aplicación directa de la tarifa del artículo 113 el impuesto a retener sería de \$318.58

Cálculo de retención a Ingreso por Aguinaldo y Prima vacacional

Las partes proporcionales a pagar de acuerdo con la LFT es por los montos correspondientes a aguinaldo y prima vacacional.

Prima Vacacional

Si para 12 meses trabajados corresponden 6 días de vacaciones, cuantos días corresponden a cinco meses

12 meses - 6 días
5 meses - X

X= 2.5 días de vacaciones

Aguinaldo

La empresa tiene como política otorgar mes y medio de sueldo por concepto de aguinaldo. Por lo tanto si 12 meses es a 1.5 meses de aguinaldo, cuanto corresponde a 5 meses.

$$\begin{array}{r} 12 \text{ meses} - 1.5 \text{ meses} \\ 5 \text{ meses} - X \\ \\ X = \frac{0.625 \text{meses} \times 30}{18.75 \text{ días}} \end{array}$$

Datos:

Sueldo	4,700.00
Aguinaldo	2,898.85
$(4700 / 30.4) \times 18.75 \text{ días}$	
Prima vacacional	96.63
$((4700 / 30.4) \times 2.5) \times 25\%$	

Aguinaldo Art. 86 y Prima vacacional Art. 80 LFT

Para la determinación de las retenciones se empleará el procedimiento del Artículo 86 de el RLISR

Fracción I

Remuneración por Aguinaldo	2,898.85	
Exención 15×42.15	<u>632.25</u>	2,266.60

Remuneración por prima vacacional	96.63	
Exención		

(-) 15×42.15	<u>632.25</u>	0.00	No hay base gravable por este concepto
(=) Remuneración Gravada		2,266.60	
(f) Días del año		365	
(x) Promedio de días mes		<u>30.4</u>	
(=) Remuneración proporcional de un mes		188.78	

Fracción II

Remuneración proporcional de un mes	188.78
(+) Pago ordinario de un mes	<u>4,700.00</u>
(=) Base para ISR	4,888.78

Aplicación artículo 113 sobre la base determinada

	ISR		Subsidio
Base para ISR	4,888.78		
(-) Limite Inferior	<u>3,727.69</u>		
Excedente sobre el limite inferior	1,161.09		
Tasa del Impuesto marginal	<u>17.00%</u>		
(=) Impuesto Marginal	197.39		197.39
		Tasa s/ I.M.	<u>50.00%</u>
			98.69
(+) Cuota Fija	<u>342.02</u>	(+) Cuota Fija	<u>171.02</u>
(=) Total	539.41	(=) Total	269.71
		(x) (1 - 0.8720) x 2 =	<u>0.26</u>
			69.05
		(-) Subsidio Total	<u>269.71</u>
		(=) Subsidio Acreditable	200.67
Impuesto	539.41		
(-) Subsidio Acreditable	<u>200.67</u>		
(=) Impuesto subsidiado	338.74		

Credito al salario

Artículo 115

Impuesto subsidiado	338.74
(-) Credito al salario	<u>260.85</u>
ISR a retener	77.89

Aplicación artículo 113 sobre el ingreso ordinario

	<i>ISR</i>		<i>Subsidio</i>
Sueldo ordinario	4,700.00		
(-) Limite Inferior	<u>3,727.69</u>		
Excedente sobre el limite			
(=) inferior	972.31		
Tasa del Impuesto			
(x) marginal	<u>17.00%</u>		
(=) Impuesto Marginal	165.29		
		Tasa s/ I.M.	<u>50.00%</u>
			82.65
(+) Cuota Fija	<u>342.02</u>	(+) Cuota Fija	<u>171.02</u>
(=) Total	<u>507.31</u>	(=) Total	253.67
		(x) (1 - 0.8720) x 2 =	<u>0.26</u>
			64.94
		(-) Subsidio Total	253.67
		(=) <i>Subsidio Acreditable</i>	<u>188.73</u>
Impuesto	507.31		
(-) Subsidio Acreditable	<u>188.73</u>		
(=) ISR subsidiado.	318.58		

*Credito al salario
Artículo 115*

Impuesto subsidiado	318.58	
(-) Credito al salario	<u>260.85</u>	
<i>ISR a retener</i>	<u>57.73</u>	Por ingreso ordinario

Fracción III

Impuesto , según Frac. II	77.89
(-) Impuesto Ingreso mensual ordinario	<u>57.73</u>
(=) Impuesto neto de la remuneración proporcional a un mes	20.15

Fracción V

	Impuesto según Frac. III	20.15
(/)	Remuneración proporcional a un mes Frac. I	<u>188.78</u> 0.1068
(x)	Cien	<u>100</u>
(=)	Tasa	<u>10.68%</u>

Fracción IV

	Remuneración gravada	2,266.60
(x)	Tasa Frac. V	<u>10.68%</u>
(=)	ISR a retener	<u>241.98</u> Por gratificación anual

El impuesto en este caso a retener por ambos conceptos sería de \$424.08 que comparado al aplicar el Art. 186 del RLISR la retención por gratificación es \$241.98 y por el sueldo ordinario \$ 57.73, dando un total por retenciones de \$299.71y generando así un ahorro de \$124.37 pesos

Cuando una persona es liquidada es importante que existan pruebas suficientes que comprueben que la relación laboral a sido finiquitada en su totalidad y que no persiste responsabilidad para ninguna de las partes.

Posterior a la negociación y habiendo acordado patrón y trabajador el monto de la liquidación, es recomendable presentar un convenio de terminación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (Artículo 987) a fin de que dicha autoridad apruebe y ratifique el convenio.

A continuación se presenta un modelo de convenio a presentar ante Junta de Conciliación y Arbitraje.

CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL TRABAJADOR ISRAEL VERA DOMÍNGUEZ Y POR OTRA LA EMPRESA MICHAEL BAKER DE MÉXICO, S.A. DE C.V. REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR LA LIC. LETICIA TOVAR NUÑEZ QUIENES EN LO SUCESIVO SE DENOMINARÁN "TRABAJADOR" Y "PATRÓN" RESPECTIVAMENTE, Y A AMBOS COMO "LAS PARTES" SUJETÁNDOSE BAJO LAS SIGUIENTES:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- "LAS PARTES" SE RECONOCEN MUTUA Y EXPRESAMENTE LA PERSONALIDAD CON QUE SE COMPARECEN PARA LA CELEBRACIÓN DE ESTE CONVENIO EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 692 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

SEGUNDA.- "LAS PARTES" HAN DECIDIDO DE COMÚN ACUERDO DAR POR TERMINADA CON ESTA FECHA LA RELACIÓN Y/O CONTRATO DE TRABAJO QUE LOS UNÍA, EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 53 DE LA CITADA LEY.

TERCERA.- "LAS PARTES" MANIFIESTAN QUE PREVIO AJUSTE Y CUENTAS DE REALIDADES HAN LLEGADO A LA CONCLUSIÓN DE QUE SE LE ADEUDA AL "TRABAJADOR" POR CONCEPTO DE TODAS Y CADA UNA DE LAS PRESTACIONES LEGALES Y CONTRACTUALES, ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS A QUE TUVO DERECHO HASTA ESTE DÍA, LA CANTIDAD LIQUIDADADA Y TOTAL DE \$12,249.66 PESOS

INTEGRADOS DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESTACIONES	IMPORTE
SALARIOS DEVENGADOS	\$ 4,700.00
VACACIONES	386.51
PARTE PROPORCIONAL DE PRIMA VACACIONAL	96.63
PARTE PROPORCIONAL DE AGUINALDO	2898.85
LIQUIDACIÓN	4,700.00
SUBTOTAL	\$12,781.99

DEDUCCIONES EN TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 97 Y 110 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y 113,114 Y 115 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

I.S.P.T	402.41
IMSS	129.92
SUBTOTAL	\$532.33

CANTIDAD NETA RECIBIDA \$12,249.66

POR SU PARTE EL "TRABAJADOR" MANIFIESTA EXPRESAMENTE SU CONFORMIDAD CON LA SUMA MENCIONADA, EXTENDIENDO EN ESTE MOMENTO EL MÁS AMPLIO Y VALEDERO RECIBO DE FINIQUITO QUE EN DERECHO PROCEDA A FAVOR DEL "PATRÓN".

CUARTA.- EL "TRABAJADOR" MANIFIESTA PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR, QUE DURANTE EL LAPSO QUE DURO LA RELACIÓN LABORAL, JAMÁS SUFRIO RIESGO DE TRABAJO ALGUNO.

QUINTA.- LAS PARTES MANIFIESTAN NO RESERVARSE ACCIÓN O DERECHO QUE EJERCITAR EN EL FUTURO LA UNA EN CONTRA DE LA OTRA RECÍPROCAMENTE, NI LABORAL, NI CIVIL, NI DE NINGUNA OTRA NATURALEZA.

SEXTA.- EL COMPARECIENTE POR EL "PATRÓN" EXHIBE EN ESTE ACTO LA CANTIDAD CITADA EN LA CLÁUSULA TERCERA, EN CHEQUE NO.8569 DE LA CUENTA 968953 DEL BANCO BANAMEX BANCO NACIONAL DE MEXICO, S.A. SOLICITANDO SE CERTIFIQUE LA ENTREGA Y RECIBO DE DICHA SUMA.

SÉPTIMA.- LAS PARTES MANIFIESTAN PARA LOS EFECTOS LEGALES CONDUCENTES QUE EL "TRABAJADOR" PRESTABA SUS SERVICIOS COMO DIBUJANTE, CON UN HORARIO DE LAS 9:00 A.M. A LAS 6:00 P.M. DE LUNES A VIERNES, CON FECHA DE INGRESO EL 01 DE ABRIL Y CON UN SALARIO MENSUAL DE \$4,700.00 (CUATRO MIL SETECIENTOS PESOS 00/100 M.N.)

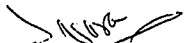
OCTAVA.- FINALMENTE LAS PARTES QUE TODA VEZ QUE EL PRESENTE CONVENIO NO ES CONTRARIO A LA MORAL NI A LA LEY, SE APRUEBE EL MISMO EN TODOS SUS TÉRMINOS, ELEVÁNDOSE A LA CATEGORÍA DE LAUDO EJECUTORIO Y UNA VEZ HECHO ESTO SE ORDENE EL ARCHIVO

DEFINITIVO DEL PRESENTE EXPEDIENTE. LO ANTERIOR CON FUNDAMENTO EN LO ESTABLECIDO POR LOS ARTÍCULOS 33, 35, 982, 983, 987 Y 990 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

LEIDO EL PRESENTE LO RATIFICAN LAS PARTES CONTRATANTES EN TODOS LOS TÉRMINOS EN MEXICO, D.F., A 30 DE AGOSTO DE 2002.

EL TRABAJADOR

EL PATRÓN



SR. ISRAEL VERA DOMINGUEZ



LIC. LETICIA TOVAR NUNEZ
REPRESENTANTE LEGAL
MICHAEL BAKER DE MÉXICO, S.A.
DE CV.

A continuación se presenta el cálculo de liquidación de una persona contratada por tiempo indefinido, que siguiendo las prescripciones de la ley Federal del Trabajo obliga al pago de las partes proporcionales de prima vacacional y aguinaldo además de 3 meses y 20 días por año trabajado. (Art. 50 LFT, Fracción II).

El límite de exención es de 90 días de SMG por año de trabajo de acuerdo con la LISR, Artículo 109 fracción X.

Datos del Trabajador:

Nombre: Román Luna Juan
 Puesto: Supervisor
 Fecha de Contratación: 15-Oct-97
 Fecha programada de salida: 30-Ago-02
 Sueldo: 13,700.00
 Antigüedad: 4 años 10 meses
 3 Meses 41,100.00
 20 días por año (5) 45,065.79

Para la determinación del impuesto se aplicará el procedimiento descrito en el párrafo cuarto posterior a la tarifa del artículo 113. Las tablas utilizadas se encuentran en los apéndices A, B y C.

ISR del último sueldo mensual ordinario

	ISR	Subsidio
Sueldo	13,700.00	
(-) Límite Inferior	<u>9,117.63</u>	
Excedente sobre el		
(=) límite inferior	4,582.37	
Tasa del Impuesto		
(x) marginal	<u>33.00%</u>	
(=) Impuesto Marginal	1,512.18	
		Impuesto Marginal 1,512.18
		Tasa s/ I.M. 40%
		<u>604.87</u>
(+) Cuota Fija	<u>1,568.80</u>	(+) <u>Cuota Fija 784.39</u>
(=) Total	<u>3,080.98</u>	(=) <u>Total 1,389.26</u>

Cálculo del Subsidio Acreditable

Total de Subsidio	1,389.26
(X) $(1 - 0.8720) \times 2 =$	<u>0.26</u>
Subsidio no	
(=) acreditable	355.65
(-) Subsidio Total	<u>1,389.26</u>
(=) <i>Subsidio acreditable</i>	<u>1,033.61</u>

Impuesto	3,080.98
(-) Subsidio acreditable	<u>1,033.61</u>
Impuesto Subsidiado	<u>2,047.37</u>

Pago por separación

3 Meses	41,100.00
20 Días por año (20 x 5 años)	45,065.79
Indemnización tota	<u>86,165.79</u>
(-) Monto exento (90x 42.15) x 5 año	<u>18,967.50</u>
(=) Monto gravado	67,198.29
(x) Tasa	

$$\frac{\text{ISR del último sueldo ordinario} \times 100}{\text{Último sueldo mensual ordinario}} = \frac{2,047.37 \times 100}{13,700.00} = 14.94\%$$

$$(=) \text{ISR a retener } \underline{\underline{10,042.32}}$$

De haberse aplicado la tarifa del artículo 113 directamente el resultado de la retención sería:

ISR sobre base gravable de Indemnización

	ISR		Subsidio
	Indemnización	67,198.29	
(-)	Limite Inferior	53,609.11	
	Excedente sobre el		
(=)	límite inferior	13,589.18	
	Tasa del Impuesto		
(x)	marginal	35.00%	
(=)	Impuesto Marginal	16,603.18	16,603.18
			Tasa s/ I.M.
			0%
			0.00
(+)	Cuota Fija	1,568.80	(+)Cuota Fija 3088.86
(=)	Total	18,171.98	(=)Total 3,088.86

Cálculo del Subsidio Acreditable

	Total de Subsidio	3,088.86
(X)	$(1 - 0.8720) \times 2 =$	0.26
(=)	Subsidio no acreditable	790.75
(-)	Subsidio Total	3,088.86
(=)	Subsidio acreditable	2,298.11

	Impuesto	18,171.98
(-)	Subsidio acreditable	2,298.11
	Impuesto Subsidiado	15,873.87

La diferencia por calcular la retención utilizando el párrafo cuarto posterior a la tarifa del artículo 113 de la LISR o aplicar directamente la tarifa del éste es de \$5,831.55 pesos que sería retenidos de más al trabajador.

Calculo de ISR sobre las partes proporcionales

El trabajador en cuestión habla erogado ya sus vacaciones por lo que el único adeudo a incluir como parte proporcional es el aguinaldo.

La empresa tiene como política otorgar mes y medio de sueldo por concepto de aguinaldo.

Por lo tanto si 12 meses es a 1.5 meses de aguinaldo, cuanto corresponde a 10 meses.

$$\begin{array}{r} 12 \text{ días} - 1.5 \text{ meses} \\ 10 \text{ meses} - X \end{array}$$

$$X = 1.25$$

Aguinaldo

Para la determinación de las retenciones se empleará el procedimiento del artículo 86 de el RLISR

Aguinaldo
 $13,700.00 \times 1.25 = 17,125.00$

<u>Fracción I</u>	
Remuneración por gratificación anual.	
Aguinaldo	17,125.00
(-) Exención	
15 x 42.15	632.25
(=) Remuneración Gravada	<u>16,492.75</u>
(/) Días del año	365
(x) Promedio de días mes	30.4
(=) Remuneración proporcional de un mes	<u>1,373.64</u>

<u>Fracción II</u>	
Remuneración proporcional de un mes	1,373.64
(+) Pago ordinario de un mes	13,700.00
(=) Base para ISR	<u>15,073.64</u>

Aplicación artículo 113, 114 y 115 LISR sobre la base determinada

	ISR		Subsidio
Base para ISR	15,073.64		
(-) Límite Inferior	<u>9,117.63</u>		
Excedente sobre el límite			
(=) inferior	5,956.01		
(x) Tasa del Impuesto marginal	<u>33.00%</u>		
(=) Impuesto Marginal	1,965.48		1,965.48
		Tasa s/ I.M.	<u>40%</u>
			786.19
(+) Cuota Fija	1,568.80	(+) Cuota Fija	<u>784.39</u>
(=) Total	<u>3,534.28</u>	(=) Total	<u>1,570.58</u>
		(x) $(1 - 0.8720) \times 2 =$	<u>0.26</u>
			402.07
		(-) Subsidio Total	<u>1,570.58</u>
		Subsidio	
		(=) Acreditable	<u>1,168.51</u>
Impuesto	3,534.28		
(-) Subsidio Acreditable	<u>1,168.51</u>		
(=) Impuesto subsidiado	<u>2,365.77</u>		

*Aplicación de la tabla de Crédito al salario
Artículo 115*

Impuesto subsidiado	2,365.77
(-) Crédito al salario	<u>360.00</u>
ISR a retener	<u>2,005.77</u>

Aplicación artículo 113, 114 y 115 sobre el ingreso ordinario

	ISR
Sueldo ordinario	13,700.00
(-) Límite Inferior	<u>9,117.63</u>
Excedente sobre el límite	
(=) inferior	4,582.37
(x) Tasa del Impuesto marginal	<u>33.00%</u>
(=) Impuesto Marginal	<u>1,512.18</u>

		<i>Subsidio</i>	
		Impuesto Marginal	1,512.18
		Tasa s/ I.M.	40%
			604.87
(+) Cuota Fija	1,568.80	(+) Cuota Fija	784.39
(=) Total	<u>3,080.98</u>	(=) Total	<u>1,389.26</u>
		(x) $(1 - 0.8720) \times 2 =$	0.26
			<u>355.65</u>
		(-) Subsidio Total	<u>1,389.26</u>
		(=) Subsidio Acreditable	<u>1,033.61</u>
Impuesto	3,080.98		
(-) Subsidio Acreditable	<u>1,033.61</u>		
(=) Impuesto subsidiado	<u>2,047.37</u>		

*Crédito al salario
Artículo 115*

Impuesto subsidiado	2,047.37		
(-) Crédito al salario	<u>360.19</u>		
ISR a retener	<u>1,687.18</u>	Por ingreso ordinario	

Fracción III

Impuesto , según Frac. II	2,005.77		
(-) Impuesto Ingreso mensual ordinario	<u>1,687.18</u>		
(=) Impuesto neto de la remuneración proporcional a un mes	<u>318.59</u>		

Fracción V

Impuesto según Frac. III	318.59		
(I) Remuneración proporcional a un mes Frac. I	<u>1,373.64</u>		
	0.2319		
(x) Cien	<u>100</u>		
(=) Tasa	<u>23.19%</u>		

Fracción IV

	Remuneración gravada	16,492.75	
(x)	Tasa Frac. V	23,19%	
(=)	ISR a retener	<u>3,825.17</u>	Por gratificación anual

Si el impuesto se hubiera calculado sumando la parte gravable de la gratificación y el sueldo, el resultado del impuesto a retener sería:

Aplicación artículo 113, 114 y 115 LISR sobre la base gravable de la gratificación más el sueldo

	ISR		Subsidio
	Gratificación gravada	16,492.75	
	Sueldo	13,700.00	
	Base gravable	<u>30,192.75</u>	
(-)	Limite Inferior	<u>18,388.93</u>	
	Excedente sobre el límite		
(=)	inferior	11,803.82	
(x)	Tasa del Impuesto marginal	34.00%	
(=)	Impuesto Marginal	<u>4,013.30</u>	4,013.30
		Tasa s/ I.M.	<u>0.00%</u>
			0.00
(+)	Cuota Fija	<u>4,628.33</u>	(+)Cuota Fija <u>3088.86</u>
(=)	Total	<u>8,641.63</u>	(=)Total <u>3,088.86</u>
			(x)(1 - 0.8720) x 2 = <u>0.26</u>
			<u>790.75</u>
			(-)Subsidio Total <u>3,088.86</u>
			(=)Subsidio Acreditable <u>2,298.11</u>
	Impuesto	8,641.63	
(-)	Subsidio Acreditable	<u>2,298.11</u>	
(=)	Impuesto Subsidiado	<u>6,343.52</u>	

*Credito al salario
Artículo 115*

	Impuesto subsidiado	6,343.52
(-)	Credito al salario	<u>157.41</u>
	ISR a retener	<u>6,186.11</u>

En este caso el impuesto a retener por ambos conceptos sería de \$6,186.11 que comparado al aplicar el Art. 186 del RLISR la retención por gratificación determinada es \$ 3,825.17 y por el sueldo ordinario \$ 1,687.18 dando un total por retenciones de \$5,512.35 y generando así un ahorro de \$673.76 pesos

Guardando todas las medidas precautorias se emite recibo de finiquito, el cual debe ser firmada de conformidad por el trabajador.

RECIBO DE FINIQUITO

BUENO POR \$ 117,610.34

R E C I B O de MICHAEL BAKER DE MÉXICO, S.A. DE C.V. la cantidad de **\$117,610.34 (Ciento diecisiete mil seiscientos diez pesos 34/100 MN)** por concepto de saldo de las prestaciones a que tuvo derecho hasta el día 30 de agosto de 2002, fecha en que concluye la relación laboral que se originó el 15 de Octubre de 1997.

Liquidación	\$	41,100.00 pesos
Indemnización 20 días	\$	45,065.79 pesos
Sueldo	\$	13,700.00 pesos
Horas Extras	\$	3,041.94 pesos
Vacaciones y Prima vacacional	\$	0.00 pesos
Parte Proporcional de Aguinaldo	\$	<u>17,125.00 pesos</u>
Subtotal	\$	120,032.73 pesos
I.M.S.S.	\$	0.00 pesos
I.S.P.T.	\$	<u>2,422.39 pesos</u>
Total	\$	117,610.34 pesos

Manifiesto que con el pago de la cantidad que ampara el presente recibo, no se me adeuda cantidad alguna por concepto de salarios devengados ordinarios y extraordinarios, vacaciones y su correspondiente prima, aguinaldo, ni de ninguna otra derivada de mi contrato de trabajo o de la ley, por lo que con el presente otorgo a MICHAEL BAKER DE MÉXICO, S.A. DE C.V. el finiquito más amplio que en derecho proceda.

México, D.F. a 30 de Agosto de 2002.

Juan Román Luna
RFC. ROLJ770719 FA8

Determinación de la retención mensual de ISR por los conceptos a que se refiere el párrafo primero del artículo 110 de la LISR para cada trabajador.

Trabajador A

Cálculo de ISR a retener mensual

Aplicando los artículos 113, 114 y 115 de la LISR

Utilizando las tarifas mensuales actualizadas para el 2º semestre del 2002.

Trabajador A

	Gravable	Exento	Total
Sueldo	1,281.36	0.00	1,281.36
Horas Extras	47.42	284.51	331.93
Vacaciones	337.20	0.00	337.20
Prima Vacacional	0.00	101.16	101.16
Prima Dominical	0.00	126.45	126.45
	<u>1,665.98</u>	<u>512.12</u>	<u>2,178.10</u>

Impuesto

Art. 113 LISR

Total de ingresos Gravable	1,665.98
(-) Limite Inferior	<u>439.20</u>
Excedente sobre el límite	
(=) inferior	1,226.78
Tasa del Impuesto	
(x) marginal	<u>10.00%</u>
(=) Impuesto Marginal	<u>122.68</u>

Subsidio

Artículo 114 LISR

Impuesto Marginal	122.68
Tasa s/ I.M.	<u>50.00%</u>
	61.34
(+) Cuota Fija	<u>6.59</u>
(=) Total	<u>67.93</u>
(x) $(1 - 0.8720) \times 2 =$	<u>0.26</u>
	17.39
(-) Subsidio Total	<u>67.93</u>
(=) <i>Subsidio Acreditable</i>	<u>50.54</u>

Impuesto	135.85
(-) Subsidio Acreditable	50.54
(=) Impuesto subsidiado	<u>85.31</u>

Credito al salario
Artículo 115

Impuesto subsidiado	85.31
(-) Credito al salario	360.19
Credito al salario a Pagar	<u><u>274.88</u></u>

Trabajador B

Cálculo de ISR a retener mensual

Aplicando los artículos 113, 114 y 115 de la LISR

Utilizando las tarifas mensuales actualizadas para el 2º semestre del 2002.

Trabajador B

	Gravable	Exento	Total
Sueldo	2,160.00	0.00	2,160.00
Horas Extras	204.28	204.28	408.55
Vacaciones	710.53	0.00	710.53
Prima Vacacional	0.00	213.16	213.16
Prima Dominical	57.81	84.30	142.11
	<u>3,132.61</u>	<u>501.73</u>	<u>3,634.34</u>

Impuesto

Art. 113 LISR

Total de ingresos Gravables	3,132.61
(-) Limite Inferior	<u>439.20</u>
Excedente sobre el llmite inferior	2,693.41
(x) Tasa del Impuesto marginal	<u>10.00%</u>
(=) Impuesto Marginal	<u>269.34</u>

Subsidio

Tasa del Impuesto marginal 10.00%
 (=) Impuesto Marginal 269.34

(+) Cuota Fija 13.17
 (=) Impuesto 282.51

Impuesto 282.51
 (-) Subsidio Acreditable 105.10
 (=) Impuesto subsidiado 177.41

Credito al salario
Artículo 115

Impuesto subsidiado 177.41

Credito al salario
Artículo 115

Impuesto subsidiado 177.41
 (-) Credito al salario 338.61
Credito al salario a Pagar 161.20

Impuesto Marginal 269.34
 Tasa s/ I.M. 50.00%
134.67

(+) Cuota Fija 6.59
 (=) Total 141.26

(x) $(1 - 0.8720) \times 2 =$ 0.26
36.16

(-) Subsidio Total 141.26
 (=) Subsidio Acreditable 105.10

Trabajador C

Cálculo de ISR a retener mensual

Aplicando los artículos 113, 114 y 115 de la LISR

Utilizando las tarifas mensuales actualizadas para el 2º semestre del 2002.

Trabajador C

	Gravable	Exento	Total
Sueldo	13,700.00	0.00	13,700.00
Horas Extras	2,297.03	744.91	3,041.94
Indemnización	67,198.29	18,967.50	86,165.79
Parte proporcional aguinaldo	16,492.75	632.25	17,125.00
	<u>99,688.07</u>	<u>20,344.66</u>	<u>120,032.73</u>

El impuesto por indemnización y la parte proporcional de aguinaldo ya fue calculado. Por lo que el cálculo se efectuará solamente sobre el sueldo y las horas extras

*Impuesto**Art. 113 LISR*

Total de Ingresos Gravables	15,997.03
(-) Limite Inferior	<u>9,117.63</u>
Excedente sobre el limite	
(=) inferior	6,879.40
(x) Tasa del Impuesto marginal	<u>33.00%</u>
(=) Impuesto Marginal	2,270.20
(+) Cuota Fija	<u>1,568.80</u>
(=) <i>Impuesto</i>	<u>3,839.00</u>

*Subsidio**Artículo 114 LISR*

Impuesto Marginal	2,270.20
Tasa s/ I.M.	<u>40.00%</u>
	908.08
(+) Cuota Fija	<u>784.39</u>
(=) Total	1,692.47
(x) $(1 - 0.8720) \times 2 =$	<u>0.26</u>
	433.27
(-) Subsidio Total	<u>1,692.47</u>
(=) <i>Subsidio Acreditable</i>	<u>1,259.20</u>

Impuesto	3,839.00
(-) Subsidio Acreditable	<u>1,259.20</u>
(=) <i>Impuesto subsidiado</i>	<u>2,579.80</u>

Credito al salario
Artículo 115

Impuesto subsidiado	2,579.80
(-) Credito al salario	<u>157.41</u>
ISR a retener por sueldo y horas extras	2,422.39

El total de retenciones se muestra en el siguiente resumen:

Percepción	ISR	Subsidio	Credito al salario	Total
Sueldo y horas extras	3,839.00	1,259.20	157.41	2,422.39
Indemnización	10,042.32			10,042.32
Parte proporcional de aguinaldo	<u>3,825.17</u>			<u>3,825.17</u>
Total de ISR a retener	17,706.49	1,259.20	157.41	<u>16,289.88</u>

Trabajador D

Cálculo de ISR a retener mensual

Aplicando los artículos 113, 114 y 115 de la LISR

Utilizando las tarifas mensuales actualizadas para el 2º semestre del 2002.

	Gravable	Exento	Total
Sueldo	4,700.00	0.00	4,700.00
Vacaciones Devengadas	386.51	0.00	386.51
Indemnización	906.50	3,793.50	4,700.00
Parte proporcional aguinaldo	2,266.60	632.25	2,898.85
Parte proporcional prima vacacional	<u>0.00</u>	<u>96.63</u>	<u>96.63</u>
	8,259.61	4,522.38	12,781.99

Algunas de las retenciones ya han sido determinadas en el calculo de la indemnización sólo falta adicionar al sueldo ordinario las vacaciones devengadas para completar la retención.

Impuesto
Art. 113 LISR

Sueldo ordinario	4,700.00
(+) Vacaciones Devengadas	<u>386.51</u>
(=) Base gravable	5,086.51
(-) Limite Inferior	<u>3,727.69</u>
Excedente sobre el limite inferior	1,358.82
(x) Tasa del Impuesto marginal	<u>17.00%</u>
(=) Impuesto Marginal	231.00
(+) Cuota Fija	<u>342.02</u>
(=) <i>Impuesto</i>	<u>573.02</u>

Subsidio
Artículo 114 LISR

Impuesto Marginal	231.00
Tasa s/ I.M.	<u>50.00%</u>
	115.50
(+) Cuota Fija	<u>171.02</u>
(=) Total	286.52
(x) $(1 - 0.8720) \times 2 =$	<u>0.26</u>
	73.35
(-) Subsidio Total	<u>286.52</u>
(=) <i>Subsidio Acreditable</i>	<u>213.17</u>

Impuesto	573.02
(-) Subsidio Acreditable	<u>213.17</u>
(=) <i>Impuesto subsidiado</i>	<u>359.85</u>

Credito al salario
Artículo 115

Impuesto subsidiado	359.85
(-) Credito al salario	<u>260.85</u>
ISR a retener por sueldo y horas extras	<u>99.00</u>

El total de retenciones se muestra en el siguiente resumen:

Percepción	ISR	Subsidio	Credito al salario	Total
Sueldo y vacaciones	573.02	213.17	260.85	99.00
Indemnización	61.43			61.43
Parte proporcional Prima vacacional				
Parte proporcional aguinaldo	241.98			241.98
Total de ISR a Retener	876.43	213.17	260.85	402.41

Trabajador E

Cálculo de ISR a retener mensual

Por Ingreso de Prima vacacional

Artículo 86 RLISR

Utilizando las tarifas mensuales actualizadas para el 2° semestre del 2002.

Para el trabajador E se realizará un cálculo comparativo utilizando la opción que propone el Art. 86 RLISR y posteriormente la aplicación directa del Artículo 113.

Fracción I

Remuneración por Prima Vacacional	4,174.34
(-) Exención 15 x 42.15	632.25
(=) Remuneración Gravada	3,542.09
(/) Días del año	365
(x) Promedio de días mes	30.4
(=) Remuneración proporcional de un mes	295.01

Fracción II

Remuneración proporcional de un mes	295.01
(+) Pago ordinario de un mes	23,500.00
(=) Base para ISR	23,795.01

Aplicación artículo 113, 114 y 115 LISR sobre la base determinada

	<i>ISR</i>		<i>Subsidio</i>
Base para ISR	23,795.01		
(-) Limite Inferior	<u>18,388.93</u>		
Excedente sobre el limite			
(=) inferior	5,406.08		
Tasa del Impuesto			
(x) marginal	<u>34.00%</u>		
(=) Impuesto Marginal	<u>1,838.07</u>		1,838.07
		Tasa s/ I.M.	<u>30%</u>
			551.42
(+) Cuota Fija	4,628.33	(+) Cuota Fija	<u>2008.22</u>
(=) Total	<u>6,466.40</u>	(=) Total	2,559.64
		(x) (1 - 0.8720) x 2 =	<u>0.26</u>
			655.27
		(-) Subsidio Total	<u>2,559.64</u>
		(=) <i>Subsidio Acreditable</i>	<u>1,904.37</u>
Impuesto	6,466.40		
(-) Subsidio Acreditable	<u>1,904.37</u>		
(=) <i>impuesto subsidiado</i>	<u>4,562.03</u>		

*Credito al salario
Artículo 115*

Impuesto subsidiado	4,562.03
(-) Credito al salario	<u>157.41</u>
ISR a retener	<u>4,404.62</u>

Aplicación artículo 113, 114 y 115 sobre el ingreso ordinario

	ISR		Subsidio
Sueldo ordinario	23,500.00		
(-) Límite Inferior	<u>18,388.93</u>		
Excedente sobre el límite			
(=) inferior	5,111.07		
Tasa del Impuesto			
(x) marginal	<u>34.00%</u>		
(=) Impuesto Marginal	<u>1,737.76</u>	Impuesto Marginal	1,737.76
		Tasa s/ I.M.	<u>30%</u>
			521.33
(+) Cuota Fija	<u>4,628.33</u>	(+) Cuota Fija	<u>2008.22</u>
(=) Total	<u>6,366.09</u>	(=) Total	<u>2,529.55</u>
		(x) (1 - 0.8720) x 2 =	<u>0.26</u>
			647.56
		(-) Subsidio Total	<u>2,529.55</u>
		(=) Subsidio Acreditable	<u>1,881.98</u>
Impuesto	6,366.09		
(-) Subsidio Acreditable	<u>1,881.98</u>		
(=) Impuesto subsidiado	<u>4,484.11</u>		

*Crédito al salario
Artículo 115*

Impuesto subsidiado	4,484.11	
(-) Crédito al salario	<u>157.41</u>	
ISR a retener	<u>4,326.70</u>	Por ingreso ordinario

Fracción III

Impuesto , según Frac. II	4,404.62
(-) Impuesto Ingreso mensual ordinario	<u>4,326.70</u>
(=) Impuesto neto de la remuneración proporcional a un mes	<u>77.92</u>

Fracción V

	Impuesto según Frac. III	77.92
(/)	Remuneración proporcional a un mes Frac. I	<u>295.01</u>
		0.2641
(x)	Cien	<u>100</u>
(=)	Tasa	26.41%

Fracción IV

	Remuneración gravada	3,542.09
(x)	Tasa Frac. V	<u>26.41%</u>
(=)	ISR a retener	<u>935.51</u> Por prima vacacional

Si el impuesto se hubiera calculado sumando la parte gravable de la gratificación y el sueldo, el resultado del impuesto a retener sería:

Aplicación artículo 113, 114 y 115 LISR sobre el la base gravable de la gratificación más el sueldo

		ISR
	Gratificación gravada	3,542.09
	Sueldo	<u>23,500.00</u>
	Base gravable	27,042.09
(-)	Limite Inferior	<u>18,388.93</u>
	Excedente sobre el límite	
(=)	inferior	8,653.16
	Tasa del Impuesto	
(x)	marginal	<u>34.00%</u>
(=)	Impuesto Marginal	2,942.08
(+)	Cuota Fija	<u>4,628.33</u>
(=)	Total	<u>7,570.41</u>

Impuesto**Subsidio**

				2,942.08
			Tasa s/ I.M.	<u>30.00%</u>
				882.62
(+) Cuota Fija	4,628.33	(+) Cuota Fija		<u>2,088.22</u>
(=) Total	7,570.41	(=) Total		<u>2,970.84</u>
		(x) (1 - 0.8720) x 2 =		<u>0.26</u>
				760.54
		(-) Subsidio Total		<u>2,970.84</u>
		(=) Subsidio Acreditable		<u>2,210.31</u>
Impuesto	7,570.41			
(-) Subsidio Acreditable	<u>2,210.31</u>			
(=) Impuesto subsidiado	5,360.10			

Crédito al salario
Artículo 115

Impuesto subsidiado	5,360.10
(-) Crédito al salario	<u>157.41</u>
ISR a retener	5,202.69

En este caso es más conveniente efectuar la retención conforme al art. 113, ya que al aplicar la opción del Art. 186 del RLISR da como resultado un mayor el impuesto a retener de \$5,262.21 a \$5,202.69. La diferencia es de 59.52 pesos

Trabajador E

	Gravable	Exento	Total
Sueldo	23,500.00	0.00	23,500.00
Vacaciones	13,914.47	0.00	13,914.47
Prima Vacacional	<u>3,542.09</u>	<u>632.25</u>	<u>4,174.34</u>
	40,956.57	632.25	41,588.82

Tomando en consideración el resultado anterior se toma la opción de realizar la aplicación del artículo 113 al total de los ingresos.

<i>Impuesto</i>	
Art. 113 LISR	
Total de Ingresos Gravables	40,956.57
(-) Limite Inferior	<u>18,388.93</u>
Excedente sobre el limite	
(=) inferior	22,567.64
(x) Tasa del Impuesto marginal	<u>34.00%</u>
(=) Impuesto Marginal	7,673.00
(+) Cuota Fija	<u>4,628.33</u>
(=) <i>Impuesto</i>	<u>12,301.33</u>

Impuesto	12,301.33
(-) Subsidio Acreditable	<u>2,298.11</u>
(=) <i>Impuesto subsidiado</i>	<u>10,003.21</u>

Aplicación de la tabla del Crédito al salario
Artículo 115

Impuesto subsidiado	10,003.21
(-) Credito al salario	<u>157.41</u>
ISR a retener	<u>9,845.80</u>

Subsidio
Artículo 114 LISR

Impuesto Marginal	7,673.00
Tasa s/ I.M.	<u>0.00%</u>
	0.00
(+) Cuota Fija	<u>3,088.86</u>
(=) Total	3,088.86
(x) $(1 - 0.8720) \times 2 =$	<u>0.26</u>
	790.75
(-) Subsidio Total	<u>3,088.86</u>
(=) <i>Subsidio Acreditabl</i>	<u>2,298.11</u>

Pago mensual por retenciones de ISR a sueldos y salarios

De acuerdo a los pagos realizados durante el mes de Agosto por los conceptos que señala el artículo 110 primer párrafo, de la LISR, por la prestación de servicios personales subordinados

Datos:

Nombre	Sueldo	Horas Extra	Vacaciones	Prima vacacional	Prima Dominical	Indemnizacio	Parte proporcional de Aguinaldo	Vacaciones devengadas	Parte proporcional de Prima Vacacional	Total de percepciones
A Soto Meneses Angel	1,281.36	331.93	337.20	101.16	126.45					2,178.11
B Tejeda Soria Ana	2,160.00	408.55	710.53	213.16	142.11					3,634.35
C Román Luna Juan	13,700.00	3,041.94				86,165.79	17,125.00			120,032.73
D Vera Dominguez Israel	4,700.00					4,700.00	2,898.85	386.51	96.63	12,781.99
E Tovar Nuñez Leticia	23,500.00		13,914.47	4,174.34						41,588.81
	<u>45,341.36</u>	<u>3,782.42</u>	<u>14,962.20</u>	<u>4,488.66</u>	<u>268.56</u>	<u>90,865.79</u>	<u>20,023.85</u>	<u>386.51</u>	<u>96.63</u>	<u>180,215.98</u>

Impuesto

Art. 113 LISR

	Total	Exento	Gravable
Sueldos	45,341.36	0.00	45,341.36
Horas Extras	3,782.42	1,233.70	2,548.72
Vacaciones	14,962.20	0.00	14,962.20
Prima Vacacional	4,488.66	946.57	3,542.09
Prima Dominical	268.56	210.75	57.81
Indemnizaciones	90,865.79	22,761.00	68,104.79
Parte proporcional aguinaldo	20,023.85	1,264.50	18,759.35
Vacaciones Devengadas	386.51	0.00	386.51
Parte proporcional prima vacacional	<u>96.63</u>	<u>96.63</u>	<u>0.00</u>
Total de ingresos	180,215.98	26,513.15	153,702.83

Impuesto Sustitutivo de Crédito al Salario

En base a los datos obtenidos del resumen mensual, el cual muestra separadamente los conceptos retenidos por la prestación de los servicios personales subordinados pagadas, podemos extraer los datos necesarios para realizar el cálculo de el Impuesto sustitutivo del crédito al salario, que se ejemplifica de la siguiente manera:

Cálculo del impuesto sustitutivo del crédito al salario

Artículo 3ro. DTLISR

Siguiendo el criterio marcado por la SHCP

Total de erogaciones gravables por salarios	153,702.83
Ingresos que no aplica crédito al	
(-) salario (indemnizaciones)	<u>68,104.79</u>
(=) Base de Impuesto SCS	85,598.04
(x) Tasa del Impuesto	<u>3.00%</u>
Impuesto Sustitutivo del Crédito al	
(=) Salario	2,567.94

Opción de No pagar el ISCS

Artículo 3ro. DTLISR

Total de crédito al salario (De la tabla del Art. 115)	1,274.47
Impuesto Sustitutivo del Crédito al	
(-) Salario	<u>2,567.94</u>
(=) Crédito al salario acreditable	0.00

Credito al salario que por no acreditarse contra ISR es deducible contra gastos 1,274.47

Impuesto Subsidiado 13,509.00

En tanto el ISCS es mayor, no hay diferencia acreditable contra ISR; pero si se deduce el crédito al salario contra gastos.



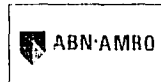
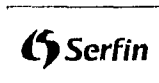
Pago por medios electrónicos

Para concluir a continuación se presenta el pago de las retenciones de ISR por salarios a través de medios electrónicos, ya que para fines de este ejemplo la empresa realiza el pago de sus contribuciones de manera mensual estando por este motivo obligada a partir del mes de agosto a presentar su pago de impuestos utilizando medios electrónicos.

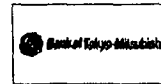
El pago se realiza accediendo al portal de una institución de crédito autorizada y a través de una transferencia electrónica de fondos, que es el pago de las contribuciones realizado por instrucciones del contribuyente afectando los fondos de su cuenta bancaria a favor de la tesorería de la federación.

De la página de la Secretaría de Hacienda y Crédito (<http://www.sat.gob.mx/>) los bancos autorizados para efectuar este tipo de operaciones al 30 de Octubre de 2002 son:

INSTITUCIONES DE CREDITO AUTORIZADAS PARA LA RECEPCION DE DECLARACIONES VIA INTERNET Y POR VENTANILLA BANCARIA



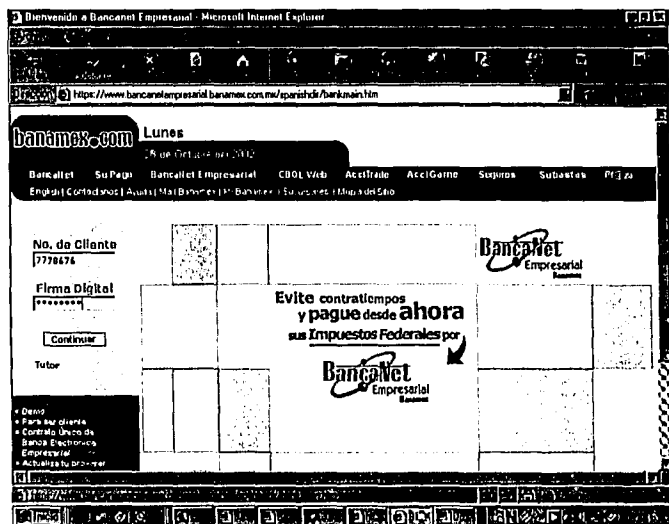
INSTITUCIONES DE CREDITO AUTORIZADAS PARA LA RECEPCION DE DECLARACIONES UNICAMENTE VIA INTERNET



Mecánica para el pago por medios electrónicos a través de una institución de crédito autorizada.

Para efectuar el pago utilizando el portal en internet de alguno de los bancos autorizados debe primeramente ser cliente de este y pedir que se le proporcionen las claves necesarias para acceder a este servicio.

La siguiente ilustración muestra para ejemplificar lo anterior la página de Banamex y el ingreso de las claves necesarias de autorización.



De las opciones que ofrece la página se debe seleccionar "Pagos" y dentro de esta "pago de impuestos por conceptos"

The screenshot shows the Banamex website interface. At the top, there is a navigation menu with options: Nacional, Admisión de Cheques, Internacional, Pagos, Créditos, Cuenta Electrónica, Cuentas, and Salvo. Below the menu, the user's name 'MICHAEL BAKER DE MEXICO SA DE CV /M.W/R' and the date '31/10/2002 9:26:22 AM' are displayed. The main section is titled 'A Terceros Pagan' and contains a search form. The form has a 'Búsqueda' button and a 'Pagos' section with a radio button selected for 'Cheques'. Below this, there are fields for 'Cuenta Origen', 'Tipo' (with 'Cheques' selected), 'Sucursal', and 'Cuenta'. A 'Buscar' button is located to the right of these fields. At the bottom of the page, there is a footer with 'ACCESO RAPIDO', 'Tutorial de Tesorería', 'Pagar FACILMENTE los im', and 'PAGO DE IMPUESTOS FEDERALES 2002'.

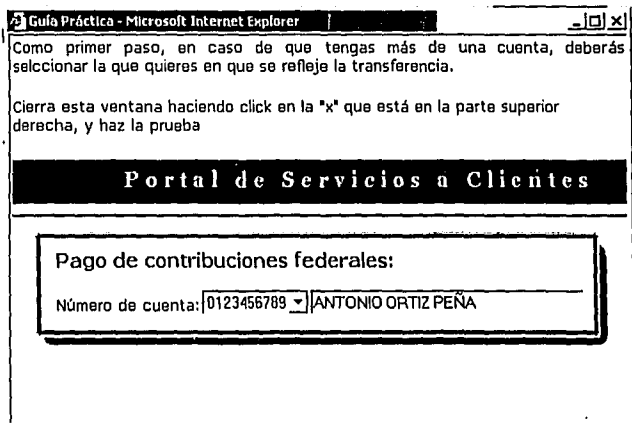
Los datos solicitados en esta pantalla son:

- Número de cuenta.
- Concepto del impuesto por obligación.
- Periodo de pago y ejercicio.
- Tipo de pago.
- Impuesto a pagar o saldo a favor, y en su caso, recargos y actualización.
- Compensaciones, estímulos, crédito al salario o certificados aplicados.
- Monto a pagar.
- Tratándose de declaraciones complementarias o de corrección fiscal, adicionalmente se señalará el monto pagado con anterioridad y la fecha de éste.

El llenado de la pantalla se llevará a cabo de la siguiente manera:

1. Número de Cuenta.

El primer campo a completar es el número de cuenta de la cual serán retirados los fondos para el pago de impuestos.



Guía Práctica - Microsoft Internet Explorer

Como primer paso, en caso de que tengas más de una cuenta, deberás seleccionar la que quieras en que se refleje la transferencia.

Cierra esta ventana haciendo click en la "x" que está en la parte superior derecha, y haz la prueba

Portal de Servicios a Clientes

Pago de contribuciones federales:

Número de cuenta: 0123456789 ANTONIO ORTIZ PEÑA

2. Registro federal de Contribuyentes.

El siguiente paso es introducir el RFC y la razón social. El sistema requerirá que estos datos sean confirmados mediante el tecleo de ellos en una segunda ocasión.

Gua Práctica - Microsoft Internet Explorer

El sistema te pedirá que captures dos veces este dato, para garantizar que no te equivoques y tu pago se registre correctamente. Haz click en el botón que dice "Continuar" y luego captura tu nombre o razón social.

Cierra esta ventana y practica el registro de todos estos datos. **RECUERDA SIEMPRE QUE:** Una vez registrados los datos, no podrás repetir nuevamente la captura de información. Si deseas hacerlo para practicar más, deberás oprimir el botón que dice "Borrar Todo" ubicado al final de la página.

0123456789 **JUAN CARLOS HERRERA LOPEZ**

Para Personas Físicas

RFC: Confirma RFC: Ver 1.

A. Paterno:

A. Materno:

Nombre:

RFC: Confirma RFC:

Denominación o
Razón Social:

Para Personas Morales

3. Impuestos.

El siguiente paso es seleccionar los impuesto a pagar. Para fines de nuestro ejemplo sería – Impuesto sobre la Renta- como general y el particular- ISR retenciones por salarios-.

Guía Práctica - Microsoft Internet Explorer

Aquí tienes dos ventanas. En la primera aparece una lista para que selecciones el impuesto que vas a pagar. En la segunda aparece una lista con distintos conceptos de pago específicos. Ten cuidado de seleccionar correctamente el impuesto que deseas pagar y el concepto que le corresponde. Si vas a pagar varios impuestos, tendrás que repetir estos pasos por cada uno de ellos.

Avisos en Cero (Internet):

RFC: Confirma RFC

Nombre:
(Ap.Paterno, Ap.Materno, Nombre)

Impuesto: Impuesto Sobre la Renta
 Impuesto Sobre la Renta
 Impuesto al Valor Agregado
 Mensual Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios
 Trimestral Impuesto a la Venta de Bienes y Servicios Suntuarios
 Cuatrimestral

ISR personas físicas. Actividad empresarial y profesional
 ISR personas físicas. Actividad empresarial y profesional
 ISR personas físicas. Actividad empresarial. Régimen Intermed
 ISR personas físicas. Actividad empresarial. Pequeños contrib
 ISR personas físicas. Arrendamiento de inmuebles (uso o goce
 ISR personas físicas. Otros ingresos
 ISR retenciones por salarios
 ISR retenciones por asimilados a salarios

4. Periodicidad.

Se refiere al periodo por el cual estamos pagando impuestos. Seleccionar – Mensual – además del mes y el año del periodo de pago.

Guía Práctica - Microsoft Internet Explorer

Captura la información general de tu declaración, como por ejemplo la periodicidad, el mes y el año del ejercicio al que corresponde este aviso.

A Patente: MENESA

Impuesto:	ISR PF arrendamiento de inmuebles (uso o goce)	
<input checked="" type="radio"/> Mensual	Enero	Ejercicio: 2002
<input type="radio"/> Trimestral		<input type="checkbox"/> 2º Ejercicio
<input type="radio"/> Cuatrimestral		<input type="checkbox"/> En Liquidación
<input type="radio"/> Semestral		
Tipo de Pago:	Normal	Saldo a favor:
Impuesto a Pagar:	350	

5. Elegir el tipo de pago que se esta realizando.

Guía Práctica - Microsoft Internet Explorer

En tipo de pago, si es "Declaración Normal" sólo tendrás que llenar los campos que se activen con esta opción.

Tipo de Pago: Saldo a favor:

Impuesto a Pagar:

Parte Actualizada:

Aplicaciones:

Crédito al Salario:

Pago en Exceso: (dd/mm/aaaa)

Monto Pagado con Anterioridad:

Posterior a ello se llena la cantidad a pagar por el impuesto seleccionado y se pulsa el botón de " aceptar concepto", la información pasa de manera automática a un recuadro ubicado a la izquierda de la pantalla cuyo objetivo es verificar la información, como lo ilustra la siguiente imagen.

6. El resumen muestra la información que se ha introducido. Para cualquier modificación se debe seleccionar el concepto y oprimir el botón de borrar concepto.

Guía Práctica - Microsoft Internet Explorer

La información que capturaste la puedes observar en la pantalla "Detalle". Revisa que sea correcta. Si deseas modificar algo, selecciona el primer renglón del concepto de pago y acciona el botón "Borrar Concepto". Podrás entonces volver a capturar los datos del concepto eliminado.

Detalle:	Ver. 1.4.0
Periodo: Enero de 2002	
Impuesto a Pagar:	350
.....	
Total efectivamente pagado :	350

Borrar Concepto

El proceso se repite para cada uno de los impuesto a pagar. Una vez cotejada la información, presionar en botón de enviar.

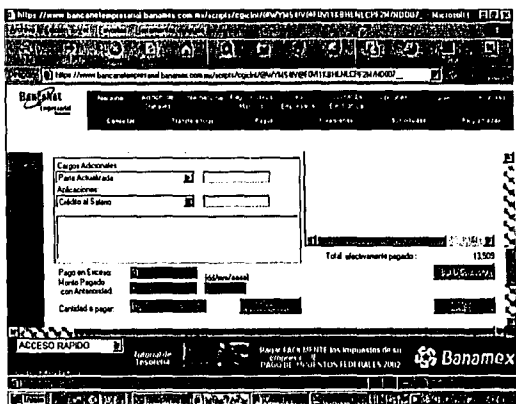
Una vez que ha capturado la información correspondiente en la aplicación electrónica, el banco la procesa y realiza la afectación de la cuenta bancaria a favor de la Tesorería de la Federación (transferencia de fondos).

https://www.banamex.com.mx/scripts/egc/...
 Pagina: Pagos [●] Impuestos Federales [Apoyate]
 Cuenta Origen
 Municipal / Cuenta 316 148933 Pagar
 Para realizar el pago de sus Impuestos por el Ingreso Empresarial, tiene la siguiente información por cada tipo de IMPUESTO y PÉRIDO a presentar, después presione el botón "Aceptar Concepto" para Banamex un nuevo tipo de Impuesto o Periodo.
 Al seleccionar de Banamex los conceptos a seleccionar el número de tipo de impuestos a presentar por cada pago, presione el botón "Emitir Comprobante".
ACCESO RAPIDO Pagar
 PAGA FACILMENTE los impuestos de su empresa... PAGO DE IMPUESTOS FEDERALES 2002

https://www.banamex.com.mx/scripts/egc/...
 Nacional | Anexo de | Promoción | Proprietario | ...
 RFC: Cofinora RFC
 Fecha: 14/11/2002
 ISR retenido por nómina (Normal) Período Agosto de 2002

Impuesto a Pagar:	13,509
Cantidad a Cargo:	13,509
Cantidad a Pagar:	13,509

 Tipo de Pago: Normal Saldo a favor
ACCESO RAPIDO Pagar
 PAGO DE IMPUESTOS FEDERALES 2002



Es muy importante no olvidar imprimir el recibo que ofrece el sistema, ya que es nuestro comprobante de que hemos efectuado el pago de nuestras contribuciones en tiempo y

5. CONCLUSIONES

Es de fundamental importancia mantenerse actualizado, informándose de las constantes modificaciones que sufre nuestra Ley, así como de los criterios oficiales para prevenir errores de interpretación, y de esa manera evitar cometer faltas y hacernos acreedores a cualquier tipo de sanción; ya que los errores de cálculo, de aplicación de tablas, de criterios e interpretaciones, de fechas de pago y entrega de declaraciones, de reglmenes y demás formalismos sobre el tema; se traduce en muchos casos en diferencias pagadas en demasía , afectando así la liquidez del patrón y provocándole erogaciones en exceso e inclusive gastos no deducibles; o en los casos en que las diferencias son detectadas con posterioridad por la autoridad y en donde es obligación del patrón solventarlas; de esta manera los valores se ven incrementados al ser recalculados y actualizados, además de asumir la pena por incurrir en falta, debiendo pagar multas por omisión del cumplimiento de las obligaciones.

Por otro lado, al desconocer las diferentes opciones de aplicación de la ley provoca que se efectúen retenciones mayores perjudicando al trabajador, generándole no sólo problemas en cuanto a percepción de su ingreso neto, afectando su economía, sino incluso incitando a graves conflictos laborales.

Por estos motivos y otros que se escapan a mi experiencia, es básico y trascendental que las personas encargadas del cálculo de las nóminas se mantengan informadas respecto a las nuevas disposiciones emitidas por las autoridades respectivas para la leyes en cuestión, y así , practicar y aplicar de la manera más adecuada las disposiciones que imperan para los servicios personales subordinados y lograr de esa manera la salud de las relaciones obrero patronales.

ABREVIATURAS

Art.	Artículo
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CS	Crédito al Salario
DTLISR	Disposiciones Transitorias de la Ley del Impuesto sobre la Renta
Fracc.	Fracción
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores
ISCS	Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario
ISSSTE	Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
LFT	Ley Federal del Trabajo
LISR	Ley del Impuesto sobre la Renta
Prima Vacac.	Prima Vacacional
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la empresa
RLISR	Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta
RS	Resolución Miscelánea
s / I.M.	sobre Impuesto Marginal
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SMG	Salario Mínimo General
TE	Tiempo extra

APÉNDICES

TABLAS ACTUALIZADAS PÁGINA SAT.

Apéndice A

Artículo 113. Tarifa para el cálculo del impuesto mensual.

Límite	Límite	Cuota	Por ciento para aplicarse sobre
inferior	Superior	fija	el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	439.19	0.00	3.00
439.20	3,727.68	13.17	10.00
3,727.69	6,551.06	342.02	17.00
6,551.07	7,615.32	822.01	25.00
7,615.33	9,117.62	1,088.07	32.00
9,117.63	18,388.92	1,568.80	33.00
18,388.93	53,609.10	4,628.33	34.00
53,609.11	En adelante	16,603.18	35.00

Apéndice B

Artículo 114. Tabla para el cálculo del subsidio mensual.

Límite inferior	Límite Superior	Cuota fija	Por ciento de subsidio sobre impuesto marginal
\$	\$	\$	%
0.01	439.19	0.00	50.00
439.20	3,727.68	6.59	50.00
3,727.69	6,551.06	171.02	50.00
6,551.07	7,615.32	410.97	50.00
7,615.33	9,117.62	544.04	50.00
9,117.63	18,388.92	784.39	40.00
18,388.93	28,983.47	2,008.22	30.00
28,983.48	En adelante	3,088.86	0.00

Apéndice C

Artículo 115. Tabla para el crédito al salario mensual.

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para	Hasta	Crédito al
Ingresos de	ingresos de	salario mensual
\$	\$	\$
0.01	1,566.14	360.35
1,566.15	2,306.05	360.19
2,306.06	2,349.16	360.19
2,349.17	3,074.67	360.00
3,074.68	3,132.24	347.74
3,132.25	3,351.52	338.61
3,351.53	3,936.39	338.61
3,936.40	4,176.34	313.62
4,176.35	4,723.70	287.62
4,723.71	5,511.00	260.85
5,511.01	6,298.27	224.47
6,298.28	6,535.93	192.66
6,535.94	En adelante	157.41

BIBLIOGRAFÍA

1. BAENA Guillermina, *Instrumentos de investigación*, 13ª edición, Editores Mexicanos Unidos, México, 1999.
2. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Leyes y Códigos de México*, 135ª edición, Editorial Porrúa, México, 2001.
3. ITURRIAGA BRAVO, Luis, *Estudio práctico del Régimen fiscal de sueldos y salarios*, 17ª edición, Editorial ISEF, México, 2002.
4. *Ley del Impuesto sobre la renta. Leyes y Códigos de México*, 58ª edición, Editorial Porrúa, México, 2002.
5. *Ley Federal del Trabajo*, 81ª edición, Editorial Porrúa, México, 2000.
6. PÉREZ CHÁVEZ, José, et. al., *Sueldos y salarios Personas físicas. Guía práctica*, 2ª edición, Tax Editores Unidos, México, 2002.
7. TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, 4ª edición, Editorial Porrúa, México, 1977.
8. BELMARÉZ SÁNCHEZ, Javier, *Revista Prontuario de Actualización Fiscal No. 296 "Tarifas supersimplificadas"*, 1ª. Quincena de febrero 2002, Editorial Gasca Sicco, México D.F.
9. DELGADO PEDROZA, Luis Guillermo, et. al., *Revista Prontuario de Actualización Fiscal No. 304 "ISR: Sueldos y salarios"*, 1ª. Quincena de junio 2002, Editorial Gasca Sicco, México D.F.

10. DELGADO PEDROZA , Luis Guillermo, et. al., *Revista Prontuario de Actualización Fiscal No. 310 "6ª. Modificación a la Resolución Miscelánea"*, 1ª. Quincena de septiembre 2002, Editorial Gasca Sicco, México D.F