



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN

UNIDAD SANTO TOMÁS

SEMINARIO: ESTUDIO Y APLICACIÓN
DE LOS IMPUESTOS EN MÉXICO

“NÓMINA Y SU RETENCIÓN
EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA”

TRABAJO FINAL

Que para obtener el Título de:

CONTADOR PÚBLICO

Presentan:

EDGAR ACEVEDO SOLIS
ANDREA ALCALA ROMERO



CONDUCTOR: C.P. MA. DE LOS ANGELES MEDINA CARRASQUEDO
MÉXICO, D.F.

MARZO 2012

INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

CATA DE CESIÓN DE DERECHOS

En la Ciudad de México, D.F., el día 10 del mes de abril del año 2012 los que suscriben:

Andrea Alcala Romero

Acevedo Solis Edgar

Pasantes de la Licenciatura:

Contador Público

Manifiestan ser autores intelectuales del presente trabajo final, bajo la dirección de C.P. Ma. de los Angeles Medina Carrasquedo y ceden los derechos totales del trabajo final Nómina y su Retención en el Impuesto Sobre la Renta, al Instituto Politécnico Nacional para su difusión con fines académicos y de investigación para ser consultado en texto completo en la Biblioteca Digital y en formato impreso en el Catalogo Colectivo del Sistema Institucional de Bibliotecas y Servicios de Información del IPN.

Los usuarios de la información no deben reproducir el contenido textual, graficas o datos del trabajo sin permiso del autor y/o director del trabajo. Este puede ser obtenido escribiendo a la siguiente dirección electrónica andy17_alcala@hotmail.com, edacevsol@hotmail.com, si el permiso se otorga, el usuario deberá dar el agradecimiento correspondiente y citar la fuente del mismo.



Andrea Alcala Romero



Edgar Acevedo Solis



DEDICATORIAS

A MIS PADRES:

A quienes jamás encontraré la forma de agradecer el cariño, comprensión y apoyo brindado en los momentos buenos y malos de mi vida, hago este triunfo compartido, sólo esperando que comprendan que mis ideales y esfuerzos son inspirados en cada uno de ustedes.

A MI ESPOSO:

Por ser parte de lo que más amo y por estar en mi vida brindándome tu apoyo incondicional en todo momento y enseñándome a ver siempre el lado positivo de las cosas.

A MI HIJA:

Por ser el regalo más grande que la vida me dio y mi inspiración para cumplir mis metas propuestas y no rendirme ante cualquier obstáculo.

Andrea



A MI MADRE:

Que es el ser más maravilloso de todo el mundo.

Gracias por el apoyo moral, tu cariño y comprensión que desde niño me has brindado, por guiar mi camino con energía y estar junto a mí en los momentos más difíciles, esto ha hecho que sea lo que soy.

A MI ESPOSA:

Por ser mi inspiración y haberme apoyado siendo mi compañera en los momentos claves brindándome tu apoyo.

A MI HIJA:

Por traermé alegría en los momentos más difíciles, me has impulsado a ver la vida de manera positiva y ser mi motor que me hace caminar hacia adelante.

Edgar



AI INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL:

Damos las gracias a esta honorable Institución por habernos permitido formar parte de ella Y con orgullo portaremos el ser politécnico y porque tenemos la intención de llevar a cabo lo que dice nuestro lema “la técnica al servicio de la patria” lo cual nos compromete a llevar a cabo nuestra profesión con valor y ética

A LA ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN SANTO TÓMAS:

Por ser una parte muy importante en nuestras vidas y enseñarnos el camino del conocimiento día a día y quien atestiguo nuestro esfuerzo constante y ahora es gracias a ella que somos los que queremos ser

A NUESTROS PROFESORES:

Por su apoyo y dedicación al transmitirnos todos sus conocimientos y enseñarnos el valor que significa poder servir a la sociedad que espera mucho de nosotros para poder mejorar la calidad de vida de nuestra nación



INTRODUCCION	4
CAPITULO I RECURSOS HUMANOS	
1.1 Objetivo	6
1.2 Función y Control	8
CAPITULO II RELACIÓN DE TRABAJO	
2.1 Integrantes	14
2.2 Clasificación y Duración	15
2.3 Jornada de Trabajo	16
2.4 Contrato Individual	18
2.4.1 Elementos	18
2.4.2 Contenido	19
2.5 Contrato Colectivo	19
2.6 Efectos de la Suspensión en las Relaciones de Trabajo	23
2.7 Recisión de la Relación de Trabajo	24
CAPITULO III OBLIGACIÓN DE LOS SUJETOS	
3.1 Obligaciones Laborales	27
3.1.1 Patrón	27
3.1.2 Trabajador	32



CAPITULO IV CONCEPTOS QUE INTEGRAN LA NÓMINA

4.1 Remuneraciones Obligatorias	34
4.1.1 Sueldos y Salarios	34
4.1.2 Aguinaldo ó Gratificación	38
4.1.3 Vacaciones	40
4.1.4 Prima Vacacional	41
4.1.5 Tiempo Extra	42
4.1.6 Días de Descanso	43
4.1.7 Prima Dominical	45
4.1.8 Participación de los Trabajadores en las Utilidades	45
4.1.9 Instrumentos de trabajo	49
4.1.1.0 Capacitación de Adiestramiento	50
4.2 Otras Remuneraciones	52
4.2.1 Seguros de Vida de Invalidez y de Gastos Médicos Mayores	53
4.2.2 Fondo de Ahorro	54
4.2.3 Despensas	55
4.2.4 Subsidios por Incapacidad	56
4.2.5 Jubilaciones y Pensiones	57
4.2.6 Finiquitos	59
4.2.7 Indemnizaciones	60
4.2.7.1 Prima de Antigüedad	62

CAPITULO V PREVISIÓN SOCIAL

5.1 Concepto	65
5.2 Partidas	65
5.3 Deducción	66



CAPITULO VI CÁLCULO Y RETENCIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

6.1 Retención del Impuesto Sobre la Renta por sueldos y salarios	69
6.1.2 Destajista	71
6.1.3 Pagos Semanales	71
6.1.4 Percepciones Correspondientes a Varios Meses	72
6.2 Disposiciones Referentes al Subsidio de Empleo	73
6.3 Procedimiento para retener Remuneraciones Obligatorias	73
6.3.1 Constancias	76

CAPITULO VII CÁLCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA ANUAL

7.1 Calculo Impuesto Anual	77
7.2 Otras Obligaciones en el Impuesto Sobre la Renta	79
7.2.1 Los Sujetos	79
7.2.2 Los Patrones	80

CASOS PRACTICOS 85

CONCLUSIONES 117

GLOSARIO 118



INTRODUCCIÓN

Este trabajo final tiene como objetivo llegar a un análisis amplio de todo lo que implica una relación laboral, así como todas las obligaciones y derechos que tiene tanto el trabajador como el patrón.

De acuerdo a lo que explica el diccionario de la Real Academia Española “Una nómina era una reliquia donde estaban escritos nombres de santos. Hoy existen ciertos amuletos supersticiosos que también reciben este nombre”.

Así mismo, dicho diccionario señala el significado actual de la nómina, de la siguiente manera:

- ❖ Lista o catálogo de nombres de personas.
- ❖ Relación laboral de los individuos que en una oficina pública o particular, han de percibir salarios y justificar con su firma de recibidos.
- ❖ Estos sueldos. Cobrar la nómina.

Por otra parte, esta palabra que tiene su origen en el término latino “*Nómina*” que es plural de “*Nomen*”, el cual significa nombre.

Con esto podemos definir que “*Nómina*” es el conjunto de percepciones a favor de los trabajadores que están a cargo de un patrón, de esto se deriva una Relación de Trabajo”.

Tomando en cuenta que el factor humano es muy importante dentro de la empresa y que la nómina es una de las erogaciones más fuertes, esta debe de contar con un buen sistema de control, así como una serie de funciones que permitan llevar un plan coordinado que controle todas las funciones estratégicas, para llevar a cabo el control de los trabajadores y sus prestaciones, este lo lleva a cabo el Departamento de Recursos Humanos en cual lo analizaremos.

La nómina se integra por un conjunto de remuneraciones obligatorias que están establecidas en la Ley y otras remuneraciones, que los patrones optan por dárselas a sus trabajadores como una estrategia de motivación.

Del lo laboral analizaremos; todos los elementos que integran una Relación de Trabajo, así como las partidas que integran la nómina, como son:

- Sueldo y salarios
- Tiempo extra
- Vacaciones y Prima vacacional
- Aguinaldo
- Indemnizaciones
- Otras

Fiscalmente analizaremos, el cálculo de la retención del Impuesto Sobre la Renta de estas prestaciones y su cálculo anual, así como las obligaciones del trabajador y el patrón.

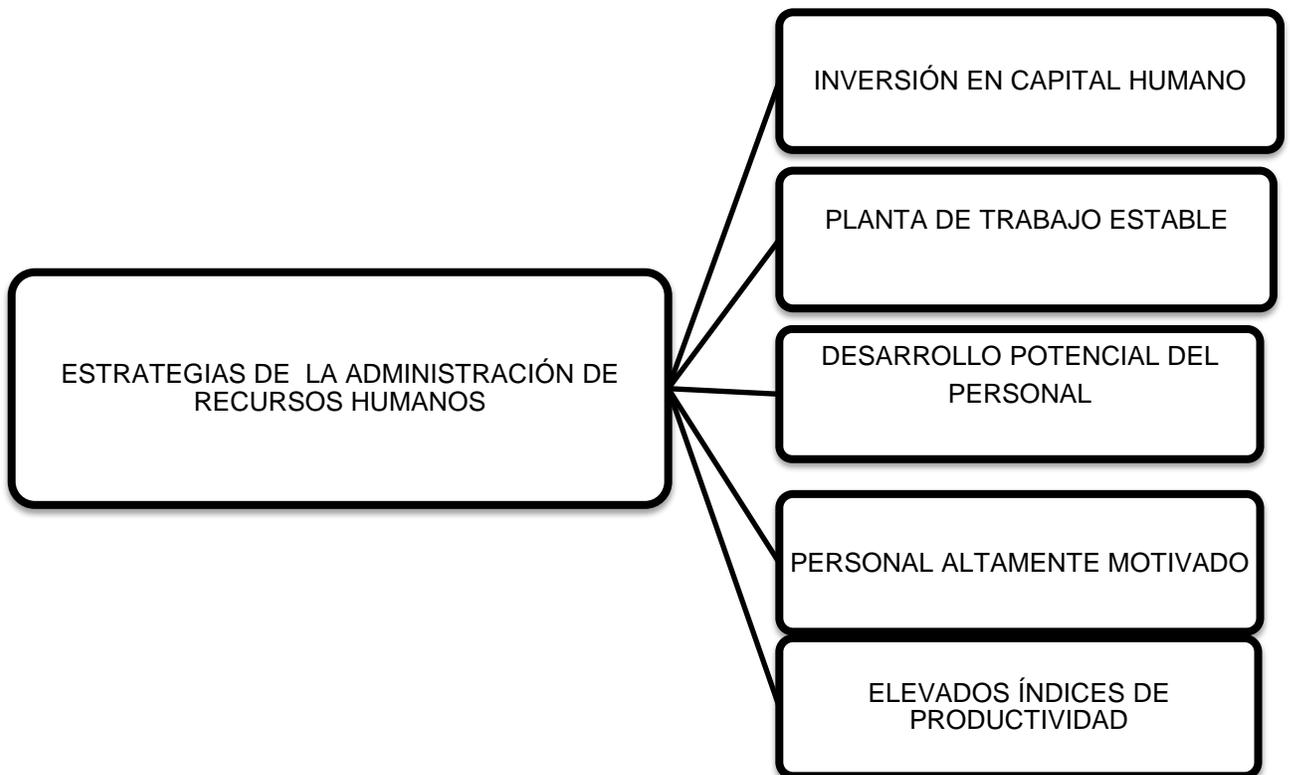


CAPITULO I RECURSOS HUMANOS

Una función básica de cualquier organización es la administración del Factor Humano ya que este es el elemento más importante de la empresa, y se le conoce como administración de los Recursos Humanos, que consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal.

Las empresas por su parte, requiere del personal para el manejo adecuado de todos los recursos y para el logro de los objetivos propuestos; mediante una serie de estrategias y funciones a desarrollar.

El factor humano tiene el poder de decisión para determinar: Qué hacer, Como, Donde, Cuando, Por qué y Con Quién?





1.1 OBJETIVO

Consisten en desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos, para proveer a la organización y a su personal, una estructura administrativa eficiente así como empleados capaces, con un trato equitativo, oportunidades de progreso, satisfacción en el trabajo y seguridad en el mismo.

Otros objetivos son:

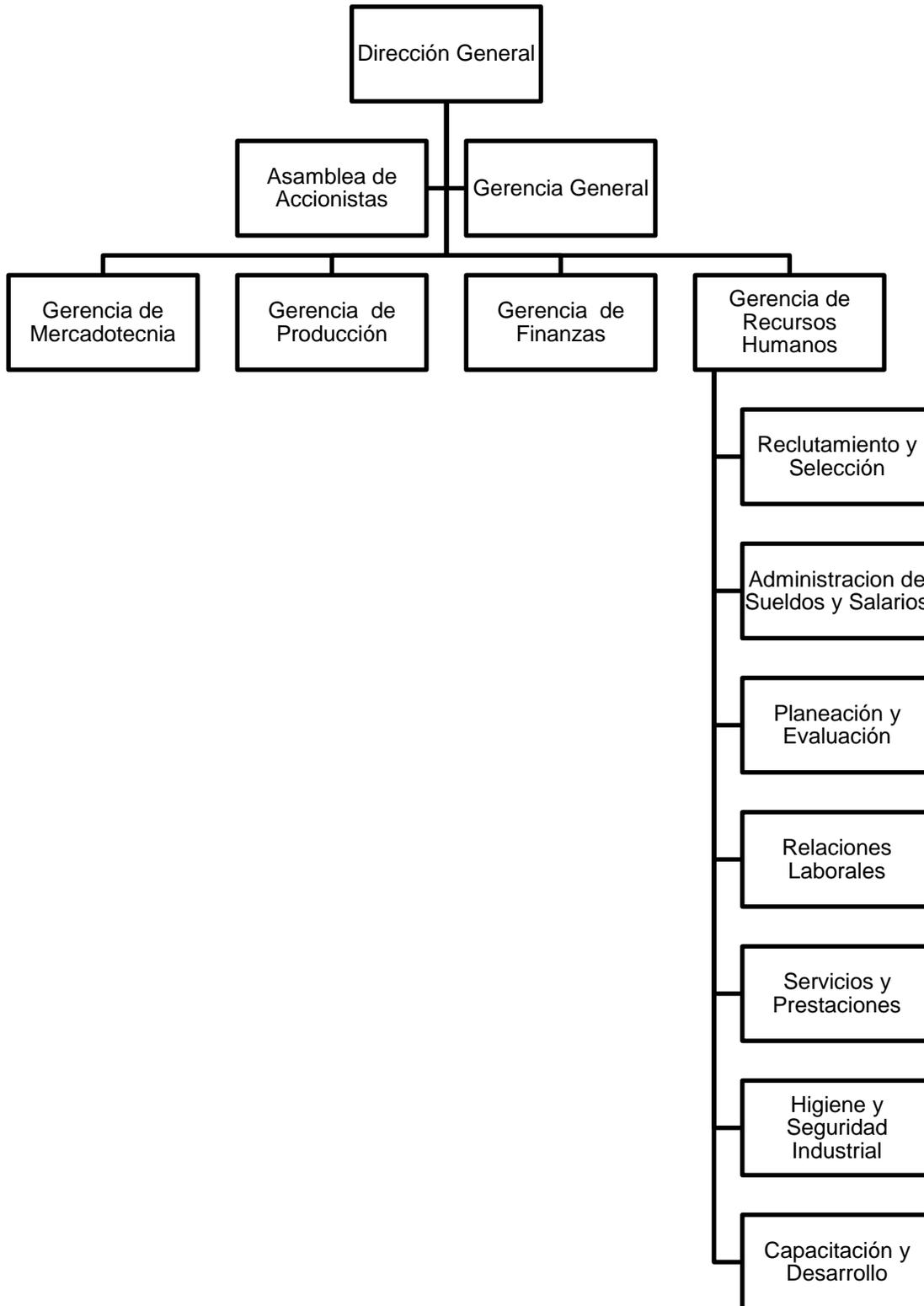
1. Crear, mantener y desarrollar un contingente de Recursos Humanos con habilidad y motivación para realizar los objetivos de la organización.
2. Desarrollar condiciones organizacionales de aplicación, ejecución satisfacción plena de Recursos Humanos y alcance de objetivos individuales.
3. Alcanzar eficiencia y eficacia con los Recursos Humanos disponibles.
4. Contribuir al éxito de la empresa o corporación.
5. Responder ética y socialmente a los desafíos que presenta la sociedad en general y reducir al máximo las tensiones o demandas negativas que la sociedad pueda ejercer sobre la organización.
6. Apoyar las aspiraciones de quienes componen la empresa.
7. Cumplir con las obligaciones legales.
8. Rediseñar la función corporativa de Recursos Humanos para convertirla en una consultaría de la dirección de la empresa sobre contratación, formación, gestión, retribución, conservación y desarrollo de los activos humanos de la organización.

En este sentido el Gerente de Recurso Humanos estará obligado a proveer asesoría eficiente con respecto al lo mencionado anteriormente, tanto a los jefes de Departamentos de la empresa como a la dirección de la misma. Por esto el Gerente de Recursos Humanos solo tendrá autoridad lineal dentro de su propio departamento.

El elemento humano es el factor más importante dentro de la empresa, así que es necesario que dicho factor tenga una jerarquía igual a los demás departamentos, este Departamento debe contar con una comunicación y estructura muy bien organizada con una serie de funciones y estrategias para poder lograr los objetivos de la empresa.



Estructura del Departamento de Recursos Humanos:





1.2 FUNCIÓN Y CONTROL

La administración del Departamento de Recursos Humano no es un fin, sino un medio para alcanzar la competitividad, ya que permite establecer condiciones favorables, para que las personas cumplan sus objetivos personales a través de los logros organizacionales, esto se lleva a través de las siguientes funciones.

a) La función del empleo.- El objetivo de esta función es lograr que todos los puestos sean cubiertos por personal idóneo, con una adecuada planeación de este recurso; esta función se integra como sigue:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	POLITICA
Reclutamiento	Buscar y atraer a solicitantes capaces de cubrir las vacantes que estén disponibles.	Siempre que se registre una vacante, antes de recurrir al personal externo, se procurara cubrirla, en igualdad de circunstancias, con personal que ya este laborando dentro de la empresa.
Selección	Analizar detalladamente las habilidades y capacidades del los solicitantes, con el fin de tomar la mejor decisión, al personal con mayor potencial para desarrollo del puesto, tomando en cuenta el desarrollo personal y organizacional a futuro.	Para que exista una selección objetiva, deberá recurrirse al uso de técnicas como el análisis de puesto, las pruebas técnicas, psicotécnicas, encuestas etc. Al fin de eliminar la subjetividad en la toma de decisiones.
Contratación	Establecer una Relación de Trabajo, a través de un contrato, para dar cumplimiento a lo que establece la Ley Federal de Trabajo.	Estipular las clausulas en cuanto a derechos y obligaciones equitativas tanto para el patrón como el trabajador, así como un salario justo.
Inducción	Dar la información y actividades necesarias, al nuevo trabajador, para su incorporación a la empresa.	Publicar y difundir claramente, aspectos importantes que la caracterizan, los objetivos y políticas de la empresa, aceptando críticas y sugerencia, para así lograr una comunicación entre estas.
Vencimiento de contrato de trabajo	Cuando llegue un caso de término de contrato de trabajo, buscar la manera más conveniente tanto para el trabajador como el patrón, de acuerdo con las disposiciones establecidas en la Ley Federal de Trabajo.	Al termino del la Relación Laboral se llevara a cabo una entrevista al trabajador, para conocer su punto de vista y así la empresa podrá corregir errores.



b) La función de Administración de Sueldos y Salarios.- Su objetivo es lograr que todos los trabajadores de una empresa sean compensados justa y equitativamente, mediante sistemas de remuneración racional del trabajo y de acuerdo con el esfuerzo, eficiencia, responsabilidad y condiciones de trabajo de cada puesto, para esto, el Departamento de Recurso Humanos se basará en tabuladores estructurados sobre valuaciones de puestos y resultados de encuestas de los mercados de trabajo que afecten la empresa; esta función se integra como sigue:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	POLITICA
Asignación de funciones.	Asignar claramente a cada trabajador su puesto en cuanto a sus responsabilidades, obligaciones, operaciones y condiciones de trabajo.	Llevar en forma analítica la relación del puesto mediante sistemas objetivos.
Determinación de Sueldos y Salarios.	Asignar valores monetarios a los puestos, de forma justa y equitativa, en relación con otras posiciones de la empresa y con puestos similares en el mercado de trabajo.	Establecer políticas que tomen en cuenta el valor adquisitivo del dinero para asignar de manera justa, un valor económico del puesto.
Compensaciones suplementarias.	Proveer incentivos monetarios adicionales al sueldo base, para motivar y así lograr objetivos.	Deben otorgarse sobre bases objetivas y proporcionales al esfuerzo realizado.
Control de asistencias	Establecer horarios de trabajo y periodo de ausencia con y sin percepción de sueldo, de manera justa y esto servirá para un buen control de la elaboración de la nómina.	Ajustarse a lo dispuesto en la Ley, en el contrato colectivo.



c) La función de las relaciones laborales.- Su objetivo es lograr que la relación entre la dirección y el personal sean desarrolladas, mantenidas y conciliado los intereses de una manera digna y equitativa; esta función se integra como sigue:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	POLITICA
Comunicación	Llevar a cabo un clima apropiado para el desarrollo de las actividades para desarrollar ideas e intercambiar Información.	Evitar que exista información confidencial entre la dirección y el personal.
Disciplina	Llevar acabo reglamento claro y preciso de la relación de trabajo.	Siempre se debe de fomentar una disciplina positiva, mediante premios y estímulos a excepción de que se tenga que recurrir a un castigo o despido, esto se hará, a lo dispuesto a la Ley Federal del Trabajo.
Motivación del personal.	Desarrollar formas para mejorar el desarrollo personal, las condiciones de trabajo, así como las relaciones de trabajo.	El trabajo es un medio para el desarrollo tanto personal y social así, que este deberá ser estimulado.
Entrenamiento	Dar oportunidad a los trabajadores de desarrollar su capacidad, para lograr su desarrollo en la empresa, tanto personal.	Impulsar planes de entrenamiento, incorporando en esto funciones administrativas en todos los niveles.



d) La función de servicios y prestaciones al personal.- Su objetivo es satisfacer las necesidades de los trabajadores la solución de problemas relacionados a su seguridad y bienestar personal.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	POLITICA
Actividades recreativas	Estudiar y resolver las peticiones que tengan los trabajadores para su esparcimiento.	La iniciativa corresponde a todo el personal, de esta manera se cumple lo que dice las disposiciones legales.
Seguridad	Desarrollar y mantener las instalaciones seguras, para evitar accidentes de trabajo.	Difundir medidas de higiene y salud.
Altas al Instituto del Seguro Social	Inscribir a los trabajadores en Instituto del Seguro Social, conforme a lo establecido en las Leyes respectivas.	Garantizar el derecho de la salud, la asistencia médica y los servicios sociales al trabajador y sus beneficiarios.
Protección y vigilancia	Contar con métodos para proteger a la empresa y al personal de robos o cualquier riesgo.	Jamás se debe dañar a un trabajador, de tal manera que la empresa debe contar con medidas y equipos para salvaguardar a estos.

e) La función de planeación de Recursos Humanos.- Su objetivo consiste en realizar estudios tendientes a la proyección de la estructura de la empresa al futuro, incluyendo análisis de puestos proyectados así, como estudios de las posibilidades de desarrollo de los trabajadores con la finalidad de determinar programas de capacitación y desarrollo.



CONTROL

Es de vital importancia que el Departamento de Recursos Humanos tenga que llevar un control que supervise y administre todos los elementos relacionados con el personal contratado, esto se hará de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Dentro de dichos controles administrativos se encuentran los siguientes:

a) Expediente

Se integra con todos los documentos que formen el historial del trabajador en la Empresa, está compuesto por los siguientes documentos:

1. Solicitud de empleo.
2. Copia del Contrato de Trabajo.
3. Avisos de alta al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), al Registro Federal de Contribuyente (RFC), al sindicato, etc.
4. Aumentos de sueldo.
5. Calificación de méritos.
6. Castigos etc.

b) Hoja de servicios

El objetivo que busca es incluir en forma resumida los datos más importantes del trabajador, ya sea personales, datos de su escolaridad, antecedentes de trabajo, promociones y transferencias; evaluación del desempeño y control de todo lo que aparezca en su expediente. Realmente el conjunto de hojas de servicio viene constituyendo parte importante del inventario de recursos humanos. El propósito de este es contar con una base de datos informativos y estadísticos, para poder localizar la información para ascensos, capacitación, plan de carreras, etc., esta debe contener lo siguiente:

1. Número asignado al trabajador y nombre completo.
2. Fecha de ingreso a la empresa.
3. Números de contratos celebrados con la empresa, la fecha de cada uno de ellos, la duración de los mismos, así como observaciones formuladas por superiores al término del contrato.
4. Lugar y fecha de nacimiento.
5. Estado civil.
6. Nombres de cónyuge
7. Número de afiliación del IMSS y clínica la que se encuentra inscrito.
8. RFC.
9. Numero de cartilla.
10. Hoja del examen médico.
11. Foto y firma.
12. Domicilio.



13. Nombre y domicilio y número de teléfono de la persona que se avisara en caso de emergencia.
14. Escolaridad: grado de estudios, idiomas que domina el trabajador, cursos tomados etc.
15. Antecedentes de trabajo
16. Promociones y transferencias: fechas de ingreso del departamento y puesto al que haya sido asignado y categoría que corresponda.
17. Calificación de meritos.
18. Control de asistencia: Aquí se anotara los totales anuales de los días trabajados, vacaciones, faltas injustificadas enfermedades generales, riesgo profesionales, permisos con o sin goce de sueldo castigo o retardos, es importante mencionar que esta información es importante para formar el historial del cumplimiento del empleo, así como el reparto de utilidades, y poder justificar pago de prima por enfermedades, riesgos profesionales y permisos ante el IMSS.
19. Capacitación y desarrollo: Aquí es importante llevar el control de fecha, descripción y comentarios de todos los cursos o estudios que lleva a cabo un trabajador dentro de la empresa.
20. Los avisos del trabajador : Son los avisos que presenta el patrón ante el Infonavit e IMSS , en el que se muestra la situación laboral del trabajado como son: Altas, Bajas, Modificación de salario; así como aquellos que modifiquen la situación patronal, como son: Altas, Bajas, Cambio de domicilio, Cambio de razón social, aumento o disminución de obligaciones, Clausura, Fusión, Enajenación, Concurso mercantil, declaración de quiebra y huelga.
21. Separación de la empresa: Es importante llevar claramente la causa y fecha de la misma.



CAPITULO II RELACIÓN DE TRABAJO

Se menciona que no existe nómina si no hay relación de trabajo, ya que la nómina constituye las remuneraciones que se cubren a los trabajadores por sus servicios.

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

2.1 INTEGRANTES

1. Trabajo

Proviene del latín “Trabs” o “traéis”, que significa una traba para los individuos. Esta traba, en consecuencia, lleva consigo un esfuerzo de parte de quien lo ejecuta. El Diccionario de la Real Academia Española define el concepto trabajo como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

La prestación de un trabajo personal (físico o intelectual) implica la realización de actos materiales, concretos y objetivos, que ejecuta el trabajador, con su pleno conocimiento, en beneficio del patrón. En razón de lo establecido por la fracción IV del Artículo 25 de la Ley Federal de Trabajo (LFT), dichos actos deben determinarse con la mayor precisión posible en el contrato individual de trabajo.

2. Trabajador

El artículo 8 de la LFT define el concepto de Trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Por lo tanto, las características del trabajador se pueden establecer como sigue:

- Debe ser persona física.
- Debe prestar el servicio en forma personal y no a través de otra persona.
- La prestación del servicio debe ser en forma subordinada.

La LFT en el artículo 9 indica que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. 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 dentro de la empresa o establecimiento.

3. Patrón

El artículo 10 de la LFT define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.



4. Salario

Conforme al artículo 82 de la LFT, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario puede fijarse¹:

- Por unidad de tiempo.
- Por unidad de obra.
- Por comisión.
- A precio alzado.
- De cualquier otra manera.

El salario se integra por los conceptos siguientes:

- Pagos por cuota diaria.
- Gratificaciones.
- Percepciones.
- Habitación.
- Primas.
- Comisiones.
- Prestaciones en especie.
- Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

2.2 CLASIFICACIÓN Y DURACIÓN.

Según el artículo 35 de la LFT, las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

- 1) Por obra determinada²
El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.
- 2) Por tiempo determinado³
El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:
 - Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
 - Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
 - En los demás casos previstos por la LFT.
- 3) Por tiempo indeterminado⁴

¹ Establecido en el artículo 83, LFT.

² Establecido en el artículo 36, LFT.

³ Establecido en el artículo 37, LFT.

⁴ Establecido en el artículo 35, LFT.



A falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.⁵

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.⁶

Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.⁷

2.3 JORNADA DE TRABAJO

Las fracciones I, II y III del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), señalan que:

- a) La duración de la jornada de trabajo máxima será de ocho horas.
- b) La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Asimismo, se indica que quedan prohibidas las horas laborales insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las 10 de la noche, de los menores de 16 años.
- c) Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de esta edad y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Con respecto a esto el Artículo 58 de la LFT indica que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.⁸

Tipos de Jornada de Trabajo

Según horario y duración del trabajo, la jornada se puede presentar de las siguientes formas:

- **Diurna.** Debe durar ocho horas y las labores correspondientes a ella, se realizaran entre las seis y las veinte horas.
- **Nocturna.** Se comprende entre las veinte y seis horas y no debe de rebasar de siete horas.
- **Mixta.** Es la que comprende periodos de tiempos de las jornadas diurna y nocturna, la duración máxima es de siete horas y media, siempre que el periodo nocturno sea

⁵ Establecido en el artículo 38, LFT.

⁶ Establecido en el artículo 39, LFT.

⁷ Establecido en el artículo 40, LFT.

⁸ Establecido en el artículo 59, LFT.



menor a tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará jornada nocturna.

- **Continúa.** Se pacta por las características de la actividad empresarial o porque así se fija en el contrato de trabajo, sin embargo, ello no significa que la jornada deba ser ininterrumpida, pues ha de concederse un tiempo de reposo mínimo de media hora para que recupere fuerzas. Este lapso se considerara como tiempo efectivo de labores.
- **Discontinua.** Esta jornada surge cuando se dispone de un tiempo libre intermedio, sin que haya sujeción patronal. Resulta común en jornadas superiores a ocho horas pactadas para descansar sábados y domingos.⁹
- **Superiores** a ocho horas diarias, pero equivalentes a 48 horas semanales

El beneficio reconocido a los trabajadores, de reposar un día por cada seis de labores, indica que la jornada máxima legal será de cuarenta y ocho horas semanales.¹⁰

Conforme a esta disposición, trabajadores y patrón podrán repartir las horas de labores para disfrutar del descanso el sábado por la tarde u otra modalidad equivalente.

De ahí que la jornada pueda exceder ocho horas diarias, pero no rebasar cuarenta y ocho horas semanales, sin que por ello el trabajador tenga derecho a reclamar el pago de tiempo extra.

Tiempo extraordinario (Horas Extras)

Según el artículo 66 de la LFT, se podrá prolongar la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Resulta indudable que las condiciones de trabajo deben quedar establecidas mediante un contrato individual o colectivo de trabajo y es de gran importancia que se estipule la duración de la jornada, la cual será fijada de común acuerdo entre el patrón y los trabajadores, el tiempo que exceda lo convenido por las partes se computará como extraordinario. (El cual no deberá rebasar los máximos de la ley)

Se debe considerar que no basta señalar en el contrato colectivo de trabajo que solo frente a circunstancias inhabituales se laboraran horas extras, ya que resulta necesario que se prevean la medición de una orden expresa y la autorización correspondiente porque ambos documentos serán el soporte legal.

1) Jornada máxima de trabajo para los menores

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.¹¹

⁹ Establecido en los artículos 60, 61, 63 y 64, LFT.

¹⁰ Establecido en el artículo 69, LFT.

¹¹ Establecido en el artículo 177, LFT.



2.4 CONTRATO INDIVIDUAL

El artículo 20 de la LFT señala que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.¹²

2.4.1 ELEMENTOS

- Consentimiento (acuerdo de voluntades)
- El objeto, es decir, la obligación de prestar el servicio personal subordinado por parte del trabajador y, por parte del patrón, la obligación de pagar un salario.

Supuestos para la validez del contrato

- 1) **La capacidad.**¹³ Los menores de 14 años no podrán prestar servicios como trabajadores, y los mayores de 14 años pero menores de 16 años, necesitan forzosamente la autorización de sus padres o tutores legales.
- 2) **Ausencia de vicios del consentimiento.**¹⁴ Será causa de rescisión de la relación del trabajo, sin responsabilidad del patrón, que el trabajador lo engañe con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.
- 3) **La forma.**¹⁵ Las condiciones de trabajo deben de 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.

La falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de dicha formalidad.

¹² Establecido en el artículo 21, LFT.

¹³ Establecido en el artículo 22 y 23, LFT.

¹⁴ Establecido en el artículo 47 fracción I, LFT.

¹⁵ Establecido en el artículo 24 y 26, LFT.



2.4.2 CONTENIDO

Conforme al artículo 25 de la LFT, el escrito en que constan las condiciones de trabajo deberá contener:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
2. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
3. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
4. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;
5. La duración de la jornada;
6. La forma y el monto del salario;
7. El día y el lugar de pago del salario;
8. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la LFT;
9. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

2.5 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.¹⁶

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.¹⁷

El contrato colectivo contendrá lo siguiente:¹⁸

1. Los nombres y domicilios de los contratantes.
2. Las empresas y establecimientos que abarque.

¹⁶ Establecido en el artículo 387, LFT.

¹⁷ Establecido en el artículo 390, LFT.

¹⁸ Establecido en el artículo 391, LFT.



3. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
4. Las jornadas de trabajo.
5. Los días de descanso y vacaciones.
6. El monto de los salarios.
7. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
8. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
9. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con la LFT.
10. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Cabe mencionar que no producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.¹⁹

El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.²⁰

Finalmente, el contrato colectivo de trabajo termina:

1. Por mutuo consentimiento.
2. Por terminación de la obra.
3. Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.²¹

A continuación presentaremos un ejemplo de un contrato individual por tiempo determinado:

¹⁹ Establecido en el artículo 393, LFT.

²⁰ Establecido en el artículo 394, LFT.

²¹ Establecido en el artículo 401, LFT.



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO FIJO O DETERMINADO Y DE CARACTER EVENTUAL QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL C. Edgar Acevedo Solís A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENÓMINARA "EL TRABAJADOR" Y POR LA OTRA EL C. Representaciones Asesoría y Manufactura S.A. De CV .A LA QUE EN LO SUCESIVO SE DENÓMINARA "EL PATRON" O "LA EMPRESA" AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS.

DECLARACIONES:

I.- "EL PATRON", declara: Ser una persona física constituida conforme a las Leyes del País. Con domicilio en: Prados de Pino N° 72 Colonia Prados de Aragón, C.P. 57179.

II.-Por su parte "EL TRABAJADOR" declara:

Llamarse Edgar Acevedo Solís de nacionalidad mexicana Tiene 25 años de edad. Estado civil casado

Estar de acuerdo que "LA EMPRESA", necesita de sus servicios por tiempo fijo y con carácter de eventual a partir del día 15 del mes de Enero del año de 2012 al día 15 del mes de Marzo del año de 2012.

CLAUSULAS:

PRIMERA.- "EL PATRON" contrata a "EL TRABAJADOR" por tiempo determinado y eventualmente por el periodo comprendido del día 15 del mes de Enero del año de 2012 al día 15 del mes de Marzo del año de 2012., para prestar sus servicios y labores con el puesto de: contador eventual. Las mencionadas labores son estrictamente de carácter eventual toda vez que las partes consideran que en el término de duración de este Contrato pueden llevarse a cabo en forma total

SEGUNDA.- El presente contrato sin responsabilidad de ninguna naturaleza para "EL PATRON".

TERCERA.- "EL TRABAJADOR" se obliga participar en todos los Planes de Capacitación y Adiestramiento que "LA EMPRESA" le imparta para el mejor desarrollo de sus aptitudes y conocimiento, planes que podrán implantarse dentro de los programas de producción y durante las labores de "EL TRABAJADOR". De igual modo deberá observar las medidas preventivas de riesgos de trabajo.

CUARTA.- EL TRABAJADOR" prestará sus servicios en el domicilio de "LA EMPRESA" o en el lugar que ésta le indique en la ciudad de: México D.F.

QUINTA.- El horario de labores de "EL TRABAJADOR" será: 8:30 a 18: 30 'EL TRABAJADOR" conviene con "LA EMPRESA" en que en cualquier momento su horario de trabajo puede ser modificado de acuerdo con las necesidades de la misma, por lo que "LA EMPRESA" podrá establecer dicho horario con cualquiera de las modalidades que señala el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, ya sea para implantar una labor semanal de lunes a viernes y obtener el reposo del sábado en la tarde, del sábado completo o cualquier otra modalidad equivalente.

SEXTA.- "EL TRABAJADOR" disfrutará de un salario diario de doscientos pesos 00/100 el cual le será cubierto los días 15 de cada mes en el cual se encuentra incluida la proporción correspondiente a los séptimos días y días de descanso obligatorio, y la será pagado en el domicilio de la "LA EMPRESA".

Del salario anterior, "LA EMPRESA" hará por cuenta de "EL TRABAJADOR" las deducciones legales correspondientes, particularmente las que se refieren a Impuestos sobre la Renta, Seguro Social, cuota sindical etc.

SEPTIMA.- Por cada seis días de trabajo, "EL TRABAJADOR" disfrutará de un día de descanso con goce de salario íntegro que será preferentemente el sábado de cada semana. "LA EMPRESA" queda facultada para variar el descanso semanal conforme a las necesidades de la misma.

OCTAVA.- "EL TRABAJADOR" se obliga en los términos de la Fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo a someterse a todos los reconocimientos y exámenes médicos que indique.



NOVENA.- "EL TRABAJADOR" se obliga a observar y respetar las disposiciones del Contrato Colectivo y del Reglamento Interior de Trabajo que exista en "LA EMPRESA".

DECIMA.- "EL TRABAJADOR" no podrá trabajar tiempo extraordinario sin autorización que previamente le otorgue por escrito "LA EMPRESA", por conducto de sus representantes.

DECIMA PRIMERA.- Si "EL TRABAJADOR" se presenta con retardo a sus labores será potestativo para "LA EMPRESA" admitirlo, y si lo hace cubrirá únicamente el tiempo efectivo de trabajo desarrollado.

DECIMA SEGUNDA.- "EL TRABAJADOR" disfrutará de los días de descanso obligatorio y vacaciones que señale el Contrato Colectivo respectivo, o en su defecto la Ley Federal del Trabajo. Así como del aguinaldo proporcional respectivo que la Ley Federal del Trabajo establece. De igual modo recibirá la Prima Vacacional respectiva, equivalente al 25% del importe pagado por concepto de vacaciones.

DECIMA TERCERA.- Lo no previsto por este contrato se regirá por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo o del Contrato Colectivo de Trabajo existente, así como el Reglamento Interior de Trabajo.

DECIMA CUARTA.- Las partes contratantes manifiestan expresamente que la temporalidad del presente contrato se debe a que la naturaleza del trabajo así lo exige y se hace consistir en:

1.- Sustitución temporalmente de otros u otros trabajadores No

2.- Por tratarse de trabajo de temporada

() FERIA

() Exposiciones

() Seminario

() Edecanes

() Cosecha

() Explotación de la materia prima extraordinaria

() Realizar una fabricación extraordinaria

() Surtir un pedido extraordinario

(X) Otros: Contador eventual.

DECIMA QUINTA .- Las partes contratantes manifiestan en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo que si vencido el término fijado en la cláusula primera subsiste la materia de trabajo, la relación laboral se prorrogará única y exclusivamente por

El tiempo que produce dicha circunstancia y consecuentemente terminada ésta, terminará también el contrato y/o relación laboral existente entre las partes contratantes.

Leído que fue el presente contrato por quienes en el intervienen lo ratifican e impuestos de su contenido lo firman por triplicado quedando el original en depósito ante la junta de conciliación y arbitraje y las copias una vez registradas en poder de cada parte.

En la Ciudad de México D.F. a los días 5 del mes de enero de 2012.

EDGAR ACEVEDO SOLIS
"EL TRABAJADOR"

RAMSA S.A. DE C.V.
"EL PATRON"



2.6 EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

Conforme al artículo 42 de la LFT, son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

a. La enfermedad contagiosa del trabajador²²

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, hasta que termine el periodo fijado por el IMSS. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará al día siguiente de la fecha en que termine la causa de su suspensión.

b. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo²²

La suspensión surtirá efecto desde que el patrón tenga conocimiento de la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el IMSS o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará al día siguiente de la fecha en que termine la causa de su suspensión.

c. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria

Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél. La suspensión surtirá efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de su suspensión.

d. El arresto del trabajador

La suspensión surtirá efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará al día siguiente de la fecha en que termine la causa de su suspensión.

e. El cumplimiento de los servicios y el desempeño del trabajador en cargos concejiles y electorales

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de su suspensión.

f. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional

²² Establecido en el artículo 43 y 45, LFT.



de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de su suspensión.

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

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará al día siguiente de la fecha en que termine la causa de su suspensión.

2.7 RECISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

De acuerdo al artículo 46 de la LFT, el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Lo anterior significa que:

- El **patrón** podrá rescindir del contrato cuando tenga causa justificada, sin que tenga la obligación de pagar indemnizaciones.
- El **trabajador** podrá rescindir del contrato cuando tenga causa justificada, teniendo derecho a que el patrón lo indemnice en los términos de la Ley.

Las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el **patrón**, son las siguientes:²³

1. **Engañarlo el trabajador** o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
2. **Faltas de probidad y honradez por parte del trabajador.** Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
3. **Agredir a los compañeros de trabajo.** Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados anteriormente, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.
4. **Cometer actos graves en contra del patrón, sus familiares o representantes.** Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal

²³ Establecido en el artículo 47, LFT.



- directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere el numero 2, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
5. **Dañar intencionalmente la maquinaria o equipo de trabajo.** Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
 6. **Dañar por descuido la maquinaria o equipo de trabajo.** Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla el punto anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
 7. **Poner en riesgo la seguridad del centro laboral.** Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
 8. **Cometer el trabajador actos inmorales** en el establecimiento o lugar de trabajo.
 9. **Revelar el trabajador los secretos de fabricación** o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
 10. **Tener el trabajador más de tres faltas** de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
 11. **Desobedecer el trabajador al patrón** o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
 12. **No adoptar las medidas preventivas de seguridad e higiene.** Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
 13. **Concurrir en estado inadecuado a su trabajo.** Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.
 14. **Cumplir con pena de prisión impuesta.** La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
 15. **Las análogas a las establecidas en los puntos anteriores,** de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Para todos estos casos el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

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

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



Por otra parte, las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el **trabajador**, son las siguientes:²⁴

1. **Engañarlo el patrón**, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
2. **Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio**, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
3. **Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio**, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
4. **Reducir el patrón el salario del trabajador.**
5. **No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.**
6. **Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón**, en sus herramientas o útiles de trabajo.
7. **La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia**, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.
8. **Comprometer el patrón**, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
9. **Las análogas a las establecidas en los puntos anteriores**, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas antes mencionadas.²⁵

²⁴ Establecido en el artículo 51, LFT.

²⁵ Establecido en el artículo 52, LFT.



CAPITULO III OBLIGACIÓN DE LOS SUJETOS

3.1 OBLIGACIONES LABORALES

Las obligaciones laborales las encontramos divididas en dos temas, patrón y trabajador, esto es debido a que cada parte tiene que cumplir con las disposiciones que tienen estipuladas, el dar el servicio y el pagar el servicio.

3.1.1 PATRÓN

Son obligaciones de los patrones:²⁶

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.
2. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.
3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos inmediatamente que dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

Para estos efectos, consideramos que el patrón solicite al trabajador que firme un acuse de recibido respecto de las condiciones en que se entregan los útiles, instrumentos y/o materiales de trabajo, para que el trabajador se responsabilice en el cuidado de los materiales.

El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

A continuación se presenta un modelo de recibo de materiales de trabajo:

²⁶ Establecido en el artículo 132, LFT.



<p>RECIBO DE ÚTILES, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE TRABAJO México, D.F. a <u>10</u> de <u>MARZO</u> de <u>2011</u>, en esta fecha recibí a mi entera satisfacción, por parte de la empresa, <u>REPRESENTACIONES, ASESORIA Y MANUFACTURAS S.A. DE C.V. los siguientes:</u></p>
<p>1. Útiles de trabajo:</p>
<p>2. Instrumentos de trabajo: Llave de presión, llave de tuercas, desarmados plano, desarmados de cruz, guantes de electricista, martillo y cinturón para herramientas.</p>
<p>3. Materiales de trabajo: Caja de tuercas, caja de clavos, cinta de aislar, cable Condumex #16</p>
<p>Asimismo, hago constar que los artículos antes mencionados son entregados () nuevos (X) usados, y que me obligo en los términos de los artículos 134, fracción VI y 135, fracciones III y IX de la Ley Federal del Trabajo, a conservarlos en buenas condiciones, a utilizarlos para el desarrollo de mi trabajo y a restituirlos cuando me sean repuestos o me sean solicitados por el patrón, responsabilizándome de los Mismos bajo cualquier circunstancia, excepto por caso fortuito o de fuerza mayor.</p>
<p>Juan Carlos Vega Lara</p>
<p>Nombre y firma del trabajador</p>

4. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá al patrón una multa por el equivalente de 3 a 95 veces el Salario Mínimo General.



5. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.
7. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá al patrón una multa por el equivalente de 3 a 95 veces el Salario Mínimo General.

8. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

A continuación se presenta un modelo de la constancia:

México, D.F. a <u>12</u> de NOVIEMBRE de <u>2011</u> .
A quien corresponda: Por este conducto, le comunicamos que el C. <u>Juan Carlos Vega Lara</u> desempeño(a) en la <u>Empresa REPRESENTACIONES, ASESORIA Y MANUFACTURAS S.A. DE C.V.</u> los servicios siguientes:
Limpieza, rectificación y engrasado de maquinas industriales, instalaciones eléctricas, reparación y ajuste de bombas electricas, así como cualquier instalación eléctrica.
<u>Sergio Hernández López</u> Nombre y firma del representante legal.

En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá al patrón una multa por el equivalente de 3 a 95 veces el Salario Mínimo General.

9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.
10. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo



efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.

11. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.
12. Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.
13. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.
14. Sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos.
15. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
16. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.

Cabe señalar que se impondrá una multa por el equivalente de 15 a 315 veces el SMG, al patrón que no permita inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo.

17. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.
18. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.



19. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.
20. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.
21. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.
22. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en la fracción VI del artículo 110 de la LFT.
23. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en la fracción VI del artículo 110 de la LFT.
24. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.
25. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
26. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.
27. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
28. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la LFT.



3.1.2 TRABAJADOR

Son obligaciones de los trabajadores:²⁷

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
2. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
3. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
4. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
5. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
6. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.
7. Observar buenas costumbres durante el servicio.
8. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
9. Integrar los organismos que establece esta la LFT.
10. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.
11. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
12. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.
13. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales

²⁷ Establecido en el artículo 134, LFT.



tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.



CAPITULO IV CONCEPTOS QUE INTEGRA LA NÓMINA

La Constitución Política de México en artículo 5° dice “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.”

Se entiende por retribución las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies, que percibe el trabajador del empleador por causa del Contrato de Trabajo.

La retribución que se otorga a los trabajadores por sus servicios puede ser de dos tipos:

4.1 REMUNERACIONES OBLIGATORIAS

Son las que se deben pagar al trabajador, de conformidad con la Constitución Política de México y la Ley Federal de Trabajo. Entre otras, se encuentran las siguientes:

- a) Sueldos y salarios.
- b) Aguinaldo.
- c) Prima vacacional.
- d) Horas extras.
- e) Prima de antigüedad.

4.1.1 SUELDOS Y SALARIOS

El salario, tiene su origen que se deriva de “Sal”, tomando en cuenta que alguna vez se pago con ella y el término sueldo proviene de latín “Solidus”, que significa moneda de oro de peso cabal.

El Salario²⁸ es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y este se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El término de sueldo suele ser utilizado como sinónimo de salario ya que ninguna ley establece un concepto de este.

²⁸ Fundamentado en los Artículo 82 y 84 de la Ley Federal de trabajo.



“Este concepto es aplicado tanto para el sueldo y salario; se define como toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo, es decir, la remuneración por una actividad productiva”.²⁹

El salario se paga por hora o por día y se liquida semanalmente. El sueldo se paga por mes o quincena. Pero la verdadera diferencia es de índole sociológica, el salario se aplica más bien a trabajos manuales o de taller y el sueldo, a trabajadores intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

La CPEUM, en el artículo 123, fracción VI dice “los salarios mínimos, que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales”.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas y este quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

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

Con todo lo anterior podemos concluir que sueldo y salario es el pago que los empleados reciben por su trabajo, antes de deducir sus contribuciones a la seguridad social, impuestos y otros conceptos

Es importante mencionar que el sueldo cuenta con normas protectoras que son:

- 1.- La libre disposición de salarios.
- 2.- La irrenunciabilidad de los derechos del salario.
- 3.- El riesgo de la empresa y el salario.

La primera está fundamentada en el artículo 98 de la Ley Federal de Trabajo establece, que los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

La segunda se encuentra fundamentada en el artículo 99 de la Ley Federal de Trabajo que el derecho a percibir el salario es irrenunciable, al igual que los salarios devengados.

²⁹ Concepto de Agustín Reyes Ponce



La última está fundamentada en el artículo 106 de la Ley Federal de Trabajo, la obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

El salario es un derecho obligatorio que tiene el trabajador así que este cuenta con algunos métodos de defensa que establecen las Leyes y los dividiremos en tres tipos:

1) Defensa del salario contra el patrón.

El artículo 123, fracción X de la CPEUM habla, de que el pago del salario será en efectivo y en la moneda en curso, también menciona que está prohibido efectuar el pago con mercancías o cualquier signo representativo que pretenda sustituir la moneda.

Mientras que la Ley Federal de Trabajo dice que el pago, se tiene que hacer en el lugar donde el trabajador preste su servicio, a su vez esta misma Ley establece que está prohibida la imposición de cualquier multa.³⁰

Mientras que el artículo 110 de la misma Ley establece, que los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso a trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo “Caso Práctico 1” Pág. 85

II. Pago de la renta arrendada por el patrón y no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

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

³⁰ Establecido en los artículos 108 y 107 de la LFT



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

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

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Se prohíbe la reducción de salario, ya que si ocurre es causa de rescisión y es imputable al patrón³¹

b) Defensa del salario contra los acreedores del trabajador.

El artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo establece, que el salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

Los salarios quedan prohibidos de cualquier embargo³², salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor:

- Esposa
- Hijos
- Ascendientes
- Nietos

c) La defensa de los salarios contra los acreedores del patrón:

De las deudas contraídas por los trabajadores en favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes, esto establecido en el artículo 123, fracción XXIV en la Constitución Política de México

Mientras que la Ley Federal de Trabajo en el artículo 114 establece que los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

De lado fiscal el salario es un ingreso³³ y por ende este causa una retención que se determina de acuerdo el artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (ISR) que establece, quienes hagan pagos por los conceptos a sueldos y salarios están obligados a

³¹ Artículo 51 de la LFT

³² Artículo 112 de la LFT

³³ Artículo 110 de la Ley del ISR



efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

4.1.2 AGUINALDO

El aguinaldo es una gratificación anual que toda empresa tiene la obligación de otorgar a su personal, normalmente al fin de año.

La Ley Federal de Trabajo establece, en el artículo 87 que el aguinaldo mínimo será el equivalente de 15 días de sueldo base y que deberá cubrirse antes del 20 de diciembre de cada año.

También dice que el trabajador que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado

Aunque no se especifica expresamente, el aguinaldo normalmente se calcula de acuerdo al último sueldo base que percibe el empleado. El hacerlo de otra manera o sea considerando los salarios devengados durante el año puede significar un ahorro de cierta significación para la empresa, aunque no sería muy recomendable, pues puede afectar el clima de trabajo.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta dice que de acuerdo con el artículo 110, se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, así que este es un ingreso gravable

Conforme al artículo 31 fracción I , de la a Ley del Impuesto Sobre la Renta, es deducible para la empresa al ser un gasto obligatorio; este mismo artículo en la fracción XXI, menciona, que son deducibles cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorgan en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

Sin embargo, el artículo 109, a fracción XI, establece que la gratificación está exenta del pago de impuestos hasta el equivalente de 30 días de Salario Mínimo General (SMG) del área geográfica del contribuyente, siempre que se otorguen con carácter general. Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto.

Adicionalmente el artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con los requisitos que establezca el Reglamento de esta Ley.

Quienes hagan las retenciones a que se refiere este artículo, deberán deducir de la totalidad de los ingresos obtenidos en el mes de calendario, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que, en su caso,



hubieran retenido en el mes de calendario de que se trate, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

A su vez el artículo 142 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta ofrecen una opción para la retención del impuesto correspondiente a las gratificaciones anuales y que consiste en:

$$\begin{aligned} & \text{Ingresos percibidos (3)} \\ (\div) & \text{ 365 días} \\ (=) & \text{ Remuneración mensual} \\ (\times) & \text{ 30.4 establecida en el art 142 RISR} \\ (=) & \text{ Resultado (2)} \\ (+) & \text{ Ingreso ordinario por sueldos y salarios} \\ (=) & \text{ Base gravable} \\ (\downarrow) & \text{ Aplicación del artículo 113 ISR} \\ (=) & \text{ ISR aplicando artículo 142 RISR} \\ (-) & \text{ ISR Según ingresos ordinario} \\ (=) & \text{ ISR mensual (1)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{ISR mensual (1)} \\ (\div) & \text{ Resultado (2)} \\ (=) & \text{ Cociente} \\ (\times) & \text{ Cien} \\ (=) & \text{ Tasa por aplicar (4)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{Ingresos percibidos (3)} \\ (\times) & \text{ Tasa por aplicar (4)} \\ (=) & \text{ ISR por retener} \end{aligned}$$

Área geográfica	SMG 2011	Importe exento del aguinaldo
A	\$59.82	\$1,794.60
B	\$58.13	\$1,743.90
C	\$56.70	\$1,701.00

Por lo anterior el importe gravado para fines del ISR se calculara de la siguiente manera:



Aguinaldo percibido

(-) Importe exento del aguinaldo	_____
(=) Importe gravado del aguinaldo	_____

“Caso Práctico 10” Pág. 101

4.1.3 VACACIONES

Las vacaciones constituyen uno de los derechos fundamentales del trabajador, la Ley Federal de Trabajo en el artículo 76 establece, que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentarán en dos días laborables. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Años de servicios	Días de vacaciones
1 año	6
2 año	8
3 año	10
4 año	12
5-9 años	14
10-14 años	16
15-19 años	18
20-24 años	19

Según la Ley Federa de Trabajo las vacaciones:

- ❖ Deben disfrutarse en forma continua por lo menos seis días de vacaciones.
- ❖ Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

En el caso que presten servicios discontinuos; los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajados en el año³⁴.

³⁴ Establecido en el artículo 77 LFT



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

Aunque las vacaciones no se puede compensar a veces en la práctica algunas empresas pagan al trabajador por concepto de vacaciones pagadas y no disfrutadas esta cantidad debe reconocerse como ingreso del trabajador derivados de la relación laboral conforme al artículo 110 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

4.1.4 PRIMA VACACIONAL

Los trabajadores tienen derecho a una prima vacacional no menor de 25%³⁵ sobre los salarios, que les correspondan durante el período de vacaciones.

La prima que los trabajadores deberán percibir durante el periodo vacacional puede ser pagada en forma simultánea o previa a la fecha de inicio de su periodo de descanso.

Cuando un trabajador deja el empleo se le debe pagar en ese momento sus vacaciones y prima vacacional, en caso de laborar menos del un año la proporción de estas

Conforme el artículo 109, fracción XI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece, las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general están exentas, hasta por el equivalente a 15 días de SMG del área geográfica del trabajador.

Área geográfica	SMG 2011	Importe exento (1)
A	\$59.82	\$897.30
B	\$58.13	\$871.95
C	\$56.70	\$850.50

Por lo anterior el importe gravado para fines del ISR se calculara de la siguiente manera:

$$\begin{array}{r}
\text{Prima vacacional percibida} \\
(-) \text{ Importe exento de la prima vacacional (1)} \\
\hline
(=) \text{ Importe gravado del la prima vacacional} \\
\hline\hline
\end{array}$$

“Caso Practico 5” Pág. 93

³⁵ Establecido en el artículo 80 LFT



4.1.5 TIEMPO EXTRA

Es el tiempo que un trabajador labora de más en una jornada de trabajo.

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

El artículo 123, fracción XI de la CPEUM establece, que cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada de trabajo, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

La Ley LFT en el artículo 61 establece que la duración de la jornada será la siguiente:

Diurna	8 horas
Nocturna	7 horas
Mixta	7horas y media

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

A respecto de esto la LFT considera lo siguiente:

1. Prolongación de la jornada por circunstancias adversas.

Artículo 65, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

2. Prolongación de la jornada por circunstancias extraordinarias.

El artículo 66 establece que podrán prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin que exceda tres horas diarias ni de tres veces en una semana, De esta manera artículo 67 dice que estas jornadas, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

3.- Horas extras que exceden de las autorizadas legalmente.

El artículo 68, establece que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un



200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

Es importante señalar que para el pago de estas jornadas el patrón tiene que solicitar y autorizar por escrito, dichas jornadas para evitar algún mal entendido respecto al pago:

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

El artículo 109 de la Ley del ISR las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, estarán exentas hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. “Caso Práctico 2” Pág. 85

Exención para trabajadores que no perciben SMG:

De acuerdo con el mencionado artículo 109, fracción II de la Ley ISR tratándose de trabajadores que no perciban el SMG, no se pagar el ISR por el 50% de las remuneraciones percibidas por concepto de tiempo extraordinario, siempre que:

1. El tiempo extra no exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.
2. El importe de la exención no exceda de 5 veces el SMG del área geográfica del trabajador por cada semana de servicio.
“Caso Práctico 3” Pág. 87

4.1.6 DÍAS DE DESCANSO

Conforme a la ley existen dos tipos de descansos obligatorios:

1. Descanso semanal:

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

El descanso tiene tres finalidades:

- Fisiológico: El cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario.
- En el orden familiar: Para permitir la convivencia familiar.
- En orden social y cultural: Para permitir la convivencia con otras familias y para realizar actividades que más le guste.



En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores, deban disfrutar su de descanso semanal; este descanso se procurara que sea el domingo.³⁶

2. Descanso en días festivos:

Estos días se dan, ya que se conmemora una fecha importante de significado nacional, por lo que estos días, el trabajador deberá percibir su salario integro. Los días festivos son:

- 1° de enero.
- El primer lunes de febrero en conmemoración al 5 de febrero.
- El tercer lunes de marzo en conmemoración al 21 de marzo.
- 1° de mayo
- 16 de septiembre
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración al 20 noviembre.
- 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- 25 de diciembre

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en días de descanso, de ser así el patrón pagara el doble³⁷ de su salario, independientemente del salario que le corresponde.

Conforme el artículo 109, fracción I de la Ley del ISR, el pago distinto del salario que reciban los trabajadores del SMG para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el SMG del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

³⁶ Concepto en base al Artículo 70 y 71 de la Ley Federal de trabajo.

³⁷ Concepto en base al Artículo 73



4.1.7 PRIMA DOMINICAL

Es una retribución que se le da al trabajador por laborar en domingo y respecto a esto la Ley Federal de Trabajo en el artículo 71 establece, se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

De conformidad con el artículo 109, fracción XI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta los ingresos por concepto de primas dominicales se encuentran exentos, hasta por el equivalente de un SMG del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Por lo anterior la prima se determina como sigue:

Área geográfica	SMG 2011	Importe exento del aguinaldo (1)
A	\$59.82	\$59.82
B	\$58.13	\$58.13
C	\$56.70	\$56.70

Importe de la prima dominical percibida (1)

(-) Un SMG del área geográfica

(=) Importe gravado del la prima dominical

4.1.8 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

En la CPEM el artículo 123, fracción IX establece que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, se entiende por utilidad la ganancia líquida obtenida por la empresa después de descontar el interés y la amortización del capital invertido.

Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas³⁸. Dicha comisión confirmó mediante la publicación, en diciembre de 1996, la proporción en que los trabajadores participarán en un 10% de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios.

Sujetos obligados:

Están obligados a efectuar reparto de las utilidades a todas las personas físicas o morales que tengan trabajadores a su servicio, sean o no contribuyentes del ISR.

³⁸ Artículo 117 de la Ley LFT



En este sentido es importante considerar que también quedan obligadas a reparto de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU), las siguientes:

1. Las empresas fusionadas.
2. Sociedades cooperativas que tengan trabajadores a su servicio y que no sean socios.
3. Las asociaciones y sociedades civiles sin fines de lucro, cuando hayan obtenido ingresos por enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros

Sujetos exceptuados:

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:³⁹

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

Periodo de entrega:

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

- En el mes de mayo para los trabajadores de patrones que sean personas morales.
- En el mes de junio para los trabajadores de patrones que sean personas físicas.

³⁹ Artículo 126 de la Ley LFT



Trabajadores sin derecho a reparto:

Quedan excluidos del reparto de la participación de utilidades, las personas siguientes:⁴⁰

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas
- II. Los trabajadores de confianza que perciban un salario mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.
- III. Comisionistas, solo en caso de que se compruebe plenamente que no realizan de manera personal las actividades encomendadas o que la hacen en operaciones aisladas.
- IV. Los trabajadores domésticos.
- V. Los trabajadores eventuales, cuando hayan trabajado menos de sesenta días durante el año.

Salario base para el pago de PTU:

El salario sobre el que se calculara la PTU será percibido de la siguiente manera:

1.-La cantidad que el patrón que entrega al trabajador como retribución diaria, sin considerar otras prestaciones como tiempo extra, gratificaciones, primas, incentivos o premios, será el salario que sirva de base para el reparto del PTU.

2.-El promedio diario del total de salarios devengados durante el año sujeto de reparto, tratándose de trabajadores con salario variable por unidad obra, comisión o destajo.
(Art. 124 LFT)

3.-Un mes del salario en el caso de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos solo deriven de su trabajo.

4.-En el caso de trabajadores de confianza, el devengado durante un año, siempre que este no supere el monto que recibe el empleado sindicalizado o de base con mayor salario de la empresa, de lo contrario se sujetara a lo siguiente:

- Al salario que durante el año haya obtenido el trabajador sindicalizado de más alto salario, dentro de la empresa o a falta de este, al de base se le aumentará el 20%; esté resultado obtenido será el salario máximo base del reparto de los empleados de confianza, según lo señala el artículo 127, fracción II, de la LFT.

⁴⁰ Artículo 127 de la Ley LFT



Días por considera en el reparto:

Son aquellos días que los trabajadores realizan sus actividades; así como todos los que dispone la Ley, aun cuando los trabajadores no laboren como son los siguientes casos:

1. Incapacidades por maternidad y por riesgos de trabajo.⁴¹
2. Días festivos, séptimo día (día de descanso), vacaciones y permisos contractuales (nacimientos de hijos, matrimonio del trabajador, defunción de padres, etc.).
3. Permisos para desempeñar comisiones sindicales.
4. Permisos con goce de sueldo.

Utilidades no reclamadas de años anteriores:

Es importante considerar que las utilidades correspondientes a 2010, que se reparte en 2011, se deben de incrementar con las utilidades correspondientes a 2009, repartidas en 2010 que no hayan sido reclamadas por los trabajadores.

Lo anterior se desprende del último párrafo del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, el cual menciona que el importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Procedimiento para la distribución de la PTU a los trabajadores:

Se calcula la renta gravable para efectos del ISR; a la misma se le aplica el porcentaje determinado por la Comisión Nacional para Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, el cual es de 10%. A este resultado se debe agregar la PTU no reclamada de años anteriores, así como restar la PTU que en el año anterior se hubiera considerado pagada indebidamente

	Base gravable del ISR
(x)	10%
(=)	PTU del ejercicio
(+)	PTU no reclamada del ejercicio anteriores
(-)	PTU que en el año anterior se hubiera considerado pagada indebidamente
(=)	PTU a repartir

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

⁴¹ Artículo 127, fracción IV, de la LFT



“Caso práctico 4” Pág. 89

Ingresos del trabajador por conceptos de la PTU y retención del ISR

El artículo 110 de la Ley ISR, considera ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, a los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

De acuerdo con el artículo 109, fracción XI de la Ley del ISR, la PTU se encuentra exenta de dicho impuesto hasta en una cantidad equivalente a 15 veces el salario mínimo del área geográfica del trabajador.

Área geográfica	SMG 2011	Importe exento de la PTU (1)
A	\$59.82	\$897.30
B	\$58.13	\$871.95
C	\$56.70	\$850.50

PTU percibida

(-) Importe exento del PTU (1)

(=) Importe gravado del la PTU

Una vez que se conoce la parte gravable de la PTU se deberá determinar el ISR que el patrón debe retener, aplicando el artículo 113 de la Ley del ISR.

Es importante tener presente que para el cálculo de la retención de impuestos sobre el pago de PTU, se tiene un procedimiento opcional establecido en el Artículo 142 del Reglamento de la Ley del ISR, que consiste en obtener la proporción mensual de esta percepción anual, y no hacer tan gravosa la retención que, en su caso, proceda. Este cálculo es optativo para cada trabajador y se puede aplicar por el patrón de forma indiscriminada a unos u a otros trabajadores; es decir, la legislación no obliga a que el mismo cálculo se realice para todos los trabajadores, por lo que se puede utilizar únicamente en aquellos a los que les resulte favorable.

4.1.9 INSTRUMENTOS DE TRABAJO

Conforme al artículo 132, fracción III de LFT, proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.



Mientras que el artículo 110 de la Ley del ISR, no se considerarán ingresos en bienes, el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

4.1.10 CAPACITACIÓN DE ADIESTRAMIENTO

Adiestramiento es el proceso mediante el cual se estimula al trabajador a incrementar sus conocimientos, destreza y habilidad.

Mientras que la capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del los individuos en el desempeño de una actividad. Por lo tanto la capacitación y adiestramiento, aplicados en el ámbito laboral es un conjunto de procesos de formación integral y continuo de los trabajadores, mediante los cuales se adquieren, desarrollan y actualizan conocimientos y habilidades, para un mejor desempeño óptimo en trabajo.

En el artículo 123 de la CPEUM dice que las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Mientras tanto en la LFT de trabajo artículo 153, fracción XV establece que es obligación de los patrones, proporcionar capacitación o adiestramiento a sus trabajadores.

De esta manera el artículo 153-A de la LFT señala Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:⁴²

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo.
- IV. Incrementar la productividad.
- V. Mejorar las aptitudes del trabajador.

Para dar cumplimiento a la obligación, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados,

42 Artículo 153-F de la LFT



instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Por su parte la empresa formarán:

- Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Esta deberá estar integrada por el mismo número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos.

Mientras tanto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores, libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos Comités tendrán facultades para:⁴³

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas.
- II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes.
- III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.
- IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento.
- V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate.
- VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores. Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y

⁴³ Artículo 153-K de la LFT



programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.⁴⁴

Mientras tanto las empresas que no la rija un contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros 60 días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.⁴⁵

De esta manera la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dentro de los 60 días hábiles que sigan a la presentación de tales planes, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes, en caso de que aquellos planes y programas no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.⁴⁶

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos.
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

En nuestra opinión las erogaciones por concepto de capacitación y adiestramiento son deducibles para el patrón por constituir un gasto indispensable para la realización de las actividades establecido en el artículo 31 fracción I La Ley del ISR y no se considera un ingreso para el trabajador.

4.2 OTRAS REMUNERACIONES

Estas remuneraciones se otorgan como una prestación al trabajador de acuerdo con las políticas de cada empresa y las negociaciones realizadas con los trabajadores. Estas prestaciones son adicionales a las que se establecen en las Leyes o son superiores a las mismas y, entre los fines que se persigue al otorgarlas, se encuentra el de atraer candidatos mayor capacitados a la organización, así como motivar la productividad de los trabajadores.

Entre otras, se encuentran las siguientes:

- a) Premios por asistencia y puntualidad.

⁴⁴ Artículo 153-N de la LFT

⁴⁵ Artículo 153-O de la LFT

⁴⁶ Artículo 153-R de la LFT



- b) Fondo de ahorro.
- c) Bonos por productividad.
- d) Despensas.

4.2.1 SEGUROS DE VIDA DE INVALIDEZ Y DE GASTOS MÉDICOS MAYORES

Es una prestación que algunas empresas otorgan a los trabajadores, con el fin de garantizar la protección de invalidez o enfermedad del trabajador.

Deducción los pagos de prima de seguros

De conformidad con el artículo 31, fracción XII, de la Ley del ISR, establece que los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen en beneficio de los trabajadores, serán deducibles sólo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las Leyes de Seguridad Social, que se entreguen como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes. Asimismo, serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúe el contribuyente en beneficio de los trabajadores, sólo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las Leyes de Seguridad Social, que se entreguen como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes. De tal manera, serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúe el contribuyente en beneficio de los trabajadores las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida, no podrá exceder de 10 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.

También se podrán deducir los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúen, cuando los beneficios de dichos seguros además de otorgarse a sus trabajadores, se otorguen en beneficio del cónyuge, de la persona con quien viva en concubinato o de ascendientes o descendientes en línea recta, de dichos trabajadores.⁴⁷

Exención de los ingresos

Conforme al artículo 109, fracción VI de la Ley del ISR, establece que no se pagar el impuesto por los ingresos percibidos con motivo de la prima de seguros a favor de los trabajadores que se concedan de manera general, conforme a las Leyes o por el contrato de trabajo.

⁴⁷ Artículo 41 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta (RISR)



4.2.2 FONDO DE AHORRO

El Fondo de Ahorro es una prestación que las empresas otorgan a los trabajadores, su primordial objetivo, el fomentar el hábito del ahorro en los trabajadores y así mejorar su nivel de vida actual o futura.

Consiste en descontar al empleado un porcentaje de su sueldo mientras la empresa entrega una aportación por el mismo importe que el empleado.

- Debe de estar contenido dentro del plan de previsión social de la empresa.
- Debe contar con un reglamento o estatutos.
- Debe reunir los requisitos de Ley.
- Los empleados pueden disponer de sus préstamos una vez al año o de acuerdo a las políticas de las empresas.
- El empleado aporta al fondo de ahorro de forma voluntaria y se debe someter a lo estipulado en el reglamento del mismo.

Los Fondos de Ahorro pueden manejar préstamos, cuyo interés será fijado siempre en común acuerdo del comité del mismo y quedará estipulado en el reglamento del fondo.

Deducción del Fondo de Ahorro

En el artículo 31, fracción XII de la Ley ISR, establece que las aportaciones a los fondos de ahorro, serán deducibles cuando:

- 1.- Se otorguen de manera general en beneficio a todos los trabajadores.
- 2.- El monto de las aportaciones efectuadas por el patrón sea igual al monto aportado por los trabajadores
- 3.- La aportación del contribuyente no exceda del trece por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces del SMG del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.
- 4.- Siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el Reglamento de la Ley ISR artículo 42:
 - I. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
 - II. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.
 - III. Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. Cuando se otorgue más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán



deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.

Exención de los ingresos por Fondos de Ahorro:

De acuerdo con el artículo 109, fracción VII de la Ley de ISR, están exentos los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas para sus trabajadores cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Personas físicas y Personas morales.

Así mismo el artículo 127 del Reglamento de la Ley ISR establece que tampoco se pagaran impuestos, los ingresos provenientes de Cajas de Ahorro de trabajadores y de Fondos de Ahorro, establecidos por personas físicas que obtengan ingresos por actividades empresariales o por personas morales con fines no lucrativos, siempre que dichas cajas de ahorro y Fondos de Ahorro cumplan con los requisitos deducibilidad que mencionamos anteriormente.

4.2.3 DESPENSA

Las despensas son una prestación laboral que algunas empresas otorgan voluntariamente a sus trabajadores, en virtud de que no existe una obligación jurídica.

Las despensas que otorguen a los trabajadores deben tomar parte del salario integrado, porque debe considerarse para el pago de indemnizaciones laborales.

Las despensas tienen carácter de previsión social por lo tanto, para efectos de su deducibilidad en el ISR, así como la exención de dicho impuesto como ingreso de los trabajadores

Por su parte el artículo 8 de la Ley ISR define como previsión social a las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En este sentido, los vales de despensa son erogaciones patronales a favor de los trabajadores que tiene por objeto satisfacer necesidades presentes o futuras.

El importe de los vales de despensa que las empresas que entregue a sus trabajadores, es un ingreso exento ya que se considera una prestación de previsión social establecido en el artículo 109, fracción VI, de la Ley ISR y se considera deducción para el trabajador, establecido en el artículo 31, fracción XII, de la misma Ley.



4.2.4 SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD

De acuerdo a la LFT existen dos supuestos que pueden originar incapacidad para el trabajo:

1. Accidentes y enfermedades que no constituyen riesgo de trabajo.
2. Accidentes y enfermedades por riesgo de trabajo.

Accidentes y enfermedades que no constituyen riesgo de trabajo.

Las enfermedades contagiosas del trabajador y las incapacidades temporales, ocasionadas por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo; son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón⁴⁸.

No obstante la Ley del Seguro Social (LSS)⁴⁹, protege a los trabajadores con incapacidad por accidentes o enfermedades no profesionales con un subsidio en dinero que consiste en lo siguiente:

- El subsidio en dinero será igual al 60% del último salario diario de cotización.
- El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure está y hasta por el termino de 52 semanas, prorrogables hasta por 26 semanas y más.

Pero en los casos, que el patrón no debe efectuar al pago al trabajador con incapacidad por accidentes o enfermedades no profesionales, algunas empresas otorgan como prestación a sus trabajadores un subsidio que consiste en:

- 1.- Completar el salario del trabajador durante el ejercicio de la incapacidad, es decir con el pago del 40% del salario del trabajador que no cotiza en el IMSS.
- 2.- En el pago del salario durante los primeros tres días del inicio de la incapacidad periodo durante el cual el IMSS no subsidia al trabajador.

Al respecto, el artículo 491 de la LFT establece, que cuando el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador, en este caso el patrón no tiene que pagar el subsidio, siempre y cuando el trabajador este asegurado en el IMSS.

⁴⁸ Artículo 42 de LFT, fracciones I y II

⁴⁹ Artículos 96 y 98 de la Ley del Seguro Social



Mientras tanto dicho instituto está obligado a entregar el trabajador un subsidio equivalente al 100% del salario que estuviese cotizando en el momento de la incapacidad.

Subsidios otorgados por el IMSS.

El artículo 109, fracción II de la Ley de ISR establece los ingresos exentos, por concepto de indemnizaciones por riesgos de trabajo enfermedades, que se concedan de acuerdo con las Leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

Ese mismo artículo, en la fracción V menciona las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas se encuentran exentas.

Subsidios otorgados por las empresas.

El artículo 109, fracción II de la Ley de ISR establece los ingresos percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, que se concedan de manera general, de acuerdo con las Leyes o por contratos de trabajo, están exentos.

4.2.5 JUBILACIONES Y PENSIONES

Las jubilaciones y pensiones consisten en un pago periódico efectuado a un trabajador o a sus beneficiarios cuando deja de prestar su servicio a una empresa.

Las causas por las que se paga las jubilaciones y pensiones, se deben a que el trabajador ha llegado a una edad avanzada; que ya no le permite trabajar o se encuentre en incapacidad permanente, parcial total.

Deducción de las jubilaciones y pensiones.

El artículo 29, fracción VII del ISR establece que se podrá deducir las aportaciones efectuadas para la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social, y de primas de antigüedad constituidas en los términos de esta Ley.

Conforme el artículo 30 del Reglamento de la Ley ISR las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse, serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del Instituto Mexicano del Seguro Social, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa. Sin embargo, cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre que no exceda del valor actuarial de la misma. Cuando se hubiera transferido el valor actuarial correspondiente al fondo de pensiones del trabajador se computará el tiempo de servicio en otras empresas. En ningún caso dichas transferencias se considerarán aportaciones deducibles para los efectos del impuesto.



Retención del ISR por concepto de ingresos por jubilación y pensiones.

Conforme al artículo 109, fracción III de la Ley del ISR, las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, están exentas cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto que corresponda.

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

Dicho reglamento en el artículo 125 establece las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, no pierden su carácter aun cuando las partes convengan en sustituir la obligación periódica por la de uno o varios pagos.

Cuando las empresas formulan un plan de pensiones privado, complementario al sistema de pensiones previsto por el IMSS, dan elegir a los trabajadores o a sus beneficiarios entre un pago periódico o un pago único, en este último caso, se deberán cumplir las reglas específicas de exención que para tal efecto establece el artículo 140 del RISR, cuando el trabajador convenga con el empleador en que el pago de la jubilación, pensión o haber de retiro, se cubra mediante pago único, no se pagará el impuesto por éste, cuando el monto de dicho pago no exceda de noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador, elevados al año. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos del artículo 112 de la Ley ISR.

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

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

Por otra parte el artículo 141 de dicho reglamento cuando cubran jubilaciones, pensiones o haberes de retiro mediante un pago único, se efectuarán la retención a que se refiere el artículo 113 de la Ley, como sigue:



I. Se aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley a la cantidad mensual que se hubiera percibido de no haber pago único, disminuida en nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes.

II. Se dividirá el pago único entre la cantidad mensual que hubiera percibido de no haber dicho pago. El cociente se multiplicará por el impuesto resultante conforme a la fracción anterior, determinándose así la retención que tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual.

4.2.6 FINIQUITOS

Los finiquitos, son las cantidades mínimas que recibirá el trabajador por la rescisión laboral o por la terminación de esta, y se da en los casos de renuncia voluntaria del trabajador.

El finiquito es un documento en el que, tras la extinción de una relación laboral, sirve para acreditar que se ha puesto a disposición del trabajador las cantidades que se le adeudan, quedando saldadas cuantas obligaciones tenían pendientes, mediante el pago de una cantidad que aparece fijada en el propio documento, comprometiéndose el trabajador a no reclamar nada por tales conceptos.

Este concepto se generará por los sueldos devengados y por los siguientes motivos:

1. Terminación de la obra o contrato por tiempo determinado
2. Renuncia voluntaria por parte del trabajador
3. Por despido justificado o injustificado
4. Por muerte del trabajador
5. Por incapacidad permanente parcial o total
6. Abandono de trabajo

Integración del pago del finiquito

Este concepto se integra por derechos proporcionales que devenga el trabajador cada día laborado como son:

- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Prestaciones u obligaciones contractuales.

El artículo 110 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta lo considera como ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral.



Mientras que el artículo 109, fracción X, de dicha Ley establece que no se pagara impuesto por los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio

4.2.7 INDEMNIZACIONES

Cuando el patrón no compruebe la causa de la rescisión, se considera que el despido fue injustificado y deberá reinstalarlo a excepción de lo establecido en el artículo 49 de la LFT, que exime al patrón de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de LFT, lo cual es importante determinarlo correctamente de acuerdo al salario y a los días laborados como lo establece esta Ley.

Como ya mencionamos en el Capítulo 2 El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, a falta de este, al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado. En este caso el trabajador puede solicitar que se le reinstale o se le indemnice por tres meses de su salario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, a que se reinstale o al pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

El patrón queda eximido de reinstalar al trabajador mediante el pago de indemnización establecido en el artículo 49 de la LFT:

- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, para realizar sus actividades tiene que estar en contacto directo y permanente, dicha Junta tendrá que tomar consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- En los casos de trabajadores de confianza
- En el servicio doméstico
- En caso de trabajadores eventuales.

La indemnización se calculara según como lo establece el artículo 50 de LFT:



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

El monto del pago de la indemnización varía, de acuerdo a ciertos factores, si la relación fue de tiempo determinado o indeterminado, si laboró más o menos de un año, de esta manera es muy importante tomar todos estos aspectos para el correcto cálculo de esta.

“El caso práctico 5” Pág. 93

El pago por indemnización se considera un ingreso según el artículo 110 de la Ley del ISR, por tal motivo el patrón tiene que efectuar la retención del trabajador. Esta se realiza en el momento que se entrega la indemnización.

Dicho pago no es totalmente gravado, según lo establece el artículo 109, fracción X, hasta por el equivalente a noventa veces el SMG del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo.

Área geográfica	SMG 2011	Importe exento por indemnización (1)
A	\$59.82	\$897.30
B	\$58.13	\$871.95
C	\$56.70	\$850.50

Indemnización percibida

(-) Importe exento por indemnización (1)

(=) Importe gravado por indemnización



4.2.7.1 PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La prima de antigüedad es una obligación laboral que todas las empresas deben de otorgar a sus empleados de planta por la disposición del artículo 162 de la LFT.

Consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios. Para determinar el monto del salario se calcula como lo establece los artículos, 485 y 486 de LFT:

- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.
- Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.
- Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Trabajadores con derecho:

1. Los que se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido 15 años como mínimo.
2. Los que se separen por causa justificada.
3. Los que sean separados de su empleo, independientemente de que sea justificado o no.

Mientras tanto el pago a los trabajadores que se retiren voluntariamente tiene que acatar lo establecido en el artículo 162 de la LFT, fracción IV:

- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, el pago se hará en el momento del retiro.
- b) Si el número de trabajadores que se retire excede del 10% por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

Para los efectos del pago de la prima de antigüedad debe atenderse el tiempo efectivo de servicios y no al que se hubiera laborado en forma real y efectiva, ya que en este se comprende días trabajados, periodos vacacionales, incapacidad por enfermedad y riesgo de trabajo y aquellos en que el trabajador se encontró a disposición del trabajador durante la relación laboral y todo estos lapsos deben computarse para efecto de esta prima



Es nula⁵⁰ la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado antela Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formulen el proyecto del reparto individual.

Reglas para el pago de la prima de antigüedad

1.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

2.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas a continuación.

- La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más.
- Los ascendientes, siempre y cuando tenga una incapacidad de 50% o más.
- A falta de cónyuge sobreviviente, a la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, siempre y cuando tenga una incapacidad de 50% o más.
- A falta de cónyuge sobreviviente, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente siempre y cuando se establezca lo anterior, y en proporción en que cada una dependía de él.
- A falta de las personas mencionadas anteriormente, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Prescripción de la indemnización:

El artículo 118 de LFT establece Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo

⁵⁰ Artículo 33 de LFT



- II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo.
- III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

De acuerdo con la fracción X del artículo 109 de la Ley del ISR Los ingresos que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, estará exento hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio. Los años de servicio son los que se consideran para dicho concepto. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo.

Importe por prima de antigüedad percibida
(-) Importe exento del la prima de antigüedad
(=) Importe gravado del la prima de antigüedad

“Caso Práctico 6” Pág. 95



CAPITULO V PREVISIÓN SOCIAL

5.1 CONCEPTO

Se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permita el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.⁵¹

5.2 PARTIDAS

Los artículos 31, fracción XII y 109 de la LISR, nos mencionan algunos ejemplos de prestaciones de previsión social, entre los que se encuentran los siguientes:

- a. Subsidios por incapacidad.
- b. Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- c. Guarderías infantiles.
- d. Actividades culturales y deportivas.
- e. Fondos de ahorro.
- f. Seguros de vida.
- g. Despensas o vales de despensa.
- h. Habitación.
- i. Reembolso de gastos médicos.
- j. Gastos en equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas.
- k. Seguro de gastos médicos mayores.
- l. Vales para gasolina.
- m. Vales para ropa.
- n. Equipo de transporte para el personal.
- o. Artículos escolares y dotación de anteojos.
- p. Ayuda para gastos de funeral.

5.3 DEDUCCIÓN

De acuerdo con los artículos 31, fracción XII de la LISR y 43 de su Reglamento, para poder deducir los gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes deberán cumplir los requisitos siguientes:

- Se deberán otorgar, en forma general, en beneficio de todos los trabajadores.
 - I. Tratándose de trabajadores sindicalizados, cuando las prestaciones se establezcan de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo.

En el caso de que una persona moral tenga dos o más sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera

⁵¹ Establecido en el artículo 8, LISR.



general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando éstas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos-ley.

- II. Tratándose de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado.

Para efectos del párrafo anterior, en artículo 40 del RISR establece que los contribuyentes determinaran el promedio aritmético anual por cada trabajador sindicalizado de la forma siguiente:

Total de las prestaciones cubiertas a todos los trabajadores sindicalizados durante el ejercicio inmediato anterior.

(+) Número de trabajadores sindicalizados correspondiente al ejercicio inmediato anterior.

(=) Promedio aritmético anual por cada trabajador sindicalizado.

Cuando la persona moral no tenga trabajadores sindicalizados, se considerara que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando el monto de las mismas no exceda de 10 veces el SMG del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.

5.4 EXENCIÓN

Conforme al artículo 109, facción VI, de la LISR, los trabajadores no pagarán el impuesto por los ingresos que perciban por concepto de previsión social.

No obstante lo anterior, la exención⁵² de tales prestaciones de previsión social se limitará cuando:

⁵² Artículo 109 de la Ley del ISR penúltimo párrafo



La suma de los ingresos por sueldos y salarios, así como el monto de la exención	Exceda	7 veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año
--	--------	--

En este caso, el monto de la exención será hasta por un monto de un SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

	SMG 2011	\$59.82
(*)	7 veces el SMG	7
(=)	Resultado	\$418.74
(*)	Elevado al año	365
(=)	Ingreso exento de previsión social	\$152,840.10

Cuando los ingresos por sueldos y salarios sean inferiores a 7 veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y sumados a los que se obtengan por concepto de previsión social en el mismo periodo, excedan del monto de los siete SMG, se considerara ingresos de previsión social no sujetos al pago del ISR, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

- a) La que sumada a los demás ingresos por sueldos y salarios dé como resultado el importe de siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año.
- b) El SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año.

Cuando los ingresos por sueldos y salarios excedan de 7 veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año, y se obtengan, además, ingresos por concepto de previsión social, los ingresos por este último concepto que se consideraran no sujetos al pago de ISR, serán hasta por un SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Para determinar la exención anual de las prestaciones de previsión social, se deberá realizar el procedimiento siguiente:

- 1º) Comparar los ingresos por sueldos y salarios obtenidos durante el año, sin considerar la previsión social, contra el importe de 7 veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año:

Supuesto 1:

Ingresos por sueldos y salarios recibidos durante el año, sin considerar la previsión social	mayor que	7 veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año
--	-----------	--



Supuesto 2:

Ingresos por sueldos y salarios recibidos durante el año, sin considerar la previsión social	menor que	7 veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año
--	-----------	--

2º) Si el contribuyente se encuentra en el primer supuesto, la previsión social que estará exenta del ISR será hasta por un SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

3º) Si el contribuyente se encuentra en el segundo supuesto, deberá determinar la cantidad que sumada a los ingresos por sueldos y salarios, sin considerar la previsión social, dé como resultado el equivalente de siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año.

7 el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año

(-) Ingresos por sueldos y salarios percibidos en el año (sin considerar la previsión social)

(=) Resultado

4º) Se deberá comparar el resultado obtenido en el número anterior contra el importe de un SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

5º) La cantidad que resulte mayor de la comparación anterior será el monto de la exención del ISR que corresponde a la previsión social.

“Caso Práctico 7” Pág. 96



CAPITULO VI CÁLCULO Y RETENCIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

6.1 RETENCIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SUELDOS Y SALARIOS

Quienes hagan pagos por los conceptos a de sueldos y salarios, tendrán las siguientes obligaciones⁵³:

1. Efectuar las retenciones.

Conforme en el artículo 113 de la Ley del ISR, este establece que están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual se determinara de la siguiente manera: **“Caso práctico” Pág. 81**

	Total de ingresos	
(-)	Total de ingresos exentos	_____
(=)	Base gravable	_____
(-)	Límite inferior	_____
(=)	Excedente límite Inferior	_____
(x)	Tasa por aplicarse sobre el excedente límite inferior.	_____
(=)	Impuesto sobre el excedente límite inferior.	_____
(+)	Cuota fija	_____
(=)	ISR Según tarifa	_____
(-)	Subsidio del empleo	_____
(=)	ISR por retener	=====

Deducciones del impuesto local a los ingresos por salarios que se hubieran retenido: Deberán deducir a la totalidad de los ingresos obtenidos en el mes de calendario, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que, en su caso, hubieran retenido en el mes de calendario de que se trate, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%. “Caso práctico” Pág. 81

⁵³ Artículo 118 de la Ley ISR



- Ingresos obtenidos en el mes
- (-) El impuesto de los ingresos obtenidos en el mes

 - (=) Base gravable
 - (-) Límite inferior

 - (=) Excedente límite Inferior
 - (x) Tasa por aplicarse sobre el excedente límite inferior.

 - (=) Impuesto sobre el excedente límite inferior.
 - (+) Cuota fija

 - (=) ISR Según tarifa

2. Determinar el subsidio del empleo.

Es una ayuda o apoyo que por Ley debe pagarle el patrón al trabajador cuando este último percibe el salario mínimo, dicho subsidio se calcula

Es importante destacar que el artículo octavo del Decreto que establece el subsidio para el empleo se otorgara a los contribuyentes que perciban ingresos a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de la Ley del ISR, excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, gozarán del subsidio para el empleo que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 113 de la misma Ley.

El subsidio para el empleo se calculará aplicando a los ingresos que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta que correspondan al mes de calendario de que se trate.

- Base gravable
- ↓ Aplicación de la tabla del subsidio del empleo

 - (=) Subsidio del empleo

- ISR Según tarifa
- (-) Subsidio del empleo

 - (=) ISR por retener o subsidio por entregar



6.1.2 DESTAJISTA

Según artículo 144 del RISR, establece que cuando se les paga a una persona en función de cantidad de trabajo realizado y no de días laborados, podrán optar por efectuar la retención de acuerdo con lo establecido en el citado artículo 113 o de acuerdo con el siguiente procedimiento:

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

II. Dividirán el monto del salario entre el número de días a que se refiere la fracción anterior y al resultado se le aplicará la tarifa del artículo 113 de la Ley calculada en días, que para tal efecto publique en el Diario Oficial de la Federación el SAT.

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

	Total de ingresos percibidos
(÷)	<u>Días efectivamente trabajados</u>
(=)	Ingresos percibidos en proporción de los días
(-)	<u>Límite inferior</u>
(=)	Excedente límite Inferior
(×)	<u>Tasa por aplicarse sobre el excedente límite inferior.</u>
(=)	Impuesto sobre el excedente límite inferior.
(+)	<u>Cuota fija</u>
(=)	ISR Según tarifa
(÷)	<u>Días efectivamente trabajados</u>
(=)	<u>ISR a retener</u>

6.1.3 PAGOS SEMANALES

El artículo 144 del RISR, establece que las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 de la Ley ISR, cuando hagan pagos que comprendan un periodo de siete, diez o quince días, podrán optar por efectuar la retención de acuerdo con lo establecido en dicho artículo, o bien, aplicando a la totalidad de los ingresos percibidos en el periodo de que se trate, la tarifa del artículo mencionado, calculada en semanas, decenas o quincenas, según corresponda, que para tal efecto publique en el Diario Oficial de la Federación el SAT.

Otra opción para retener ISR

El artículo 147 de RISR establece que cuando un contribuyente que este obligado a realizar las retenciones mensualmente podrá optar por lo siguiente:



I. Antes de realizar el primer pago por los ingresos, correspondiente al año de calendario por el que se calculen las retenciones, determinarán el monto total de las cantidades que pagarán al trabajador por la prestación de un servicio personal subordinado en dicho año.

II. El monto que se obtenga conforme a la fracción anterior se dividirá entre doce y a la cantidad así determinada se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley. El resultado obtenido será el impuesto a retener.

6.1.4 PERCEPCIONES CORRESPONDIENTES A VARIOS MESES

El artículo 148 de RISR establece, Cuando por razones no imputables al trabajador, éste obtenga en una sola vez percepciones gravables correspondientes a varios meses, distintas de la gratificación anual, de la participación de utilidades, de las primas vacacionales o dominicales, el pago provisional se calculará conforme a lo siguiente:

- I. Se dividirá el monto total de la percepción mencionada entre el número de días a que corresponda y el resultado se multiplicará por 30.4.
- II. A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior se le adicionará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley.
- III. El impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicha fracción, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.
- IV. El pago provisional será la cantidad que resulte de aplicar al monto total de la percepción gravable a que se refiere este artículo, la tasa a que se refiere la fracción siguiente.
- V. La tasa a que se refiere la fracción anterior, se calculará dividiendo el impuesto que se determine en los términos de la fracción III de este artículo entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I del mismo. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

“Caso práctico 9” Pág. 96



6.2 DISPOSICIONES REFERENTES AL SUBSIDIO DE EMPLEO

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

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

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

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

Es importante mencionar que las cantidades que se entreguen a los trabajadores por el subsidio al empleo no serán deducibles⁵⁴ para el patrón.

6.3 PROCEDIMIENTO PARA RETENER REMUNERACIONES OBLIGATORIAS

A los trabajadores que perciban el SMG están exentos de la retención del ISR.

Opción de retener el ISR por pago de aguinaldo, PTU, primas dominicales y vacacionales.

Conforme al artículo 142 el RISR establece que tratándose de las remuneraciones por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales a que se refiere el artículo 113 de la Ley, la persona que haga dichos pagos podrá optar por retener el impuesto que corresponda conforme a lo siguiente:

1.- Determinación a la remuneración mensual por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical:

⁵⁴ Establecido en el artículo 32, fracción I del la Ley del ISR



	Ingresos percibidos
(÷)	365 días
(=)	Remuneración mensual
(x)	30.4 artículo 142 RISR
(=)	Resultado (1)
(+)	Ingreso ordinario por sueldos y salarios
(=)	Base gravable
(↓)	Aplicación del artículo 113
(=)	ISR aplicando artículo 142 RISR
(-)	ISR Según ingresos ordinario
(=)	ISR mensual (2)

2.- Se determina la tasa por aplicar a la remuneración total gravada por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical:

	ISR mensual (2)
(÷)	Resultado (1)
(=)	Cociente
(x)	Cien
(=)	Tasa por aplicar (4)

3.- Por último, se determina el ISR por retener el pago por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical:

	Ingresos percibidos (3)
(x)	Tasa por aplicar (4)
(=)	ISR por retener

“Caso Práctico 10” Pág.101

b) Opción de retener el ISR por pago de prima de antigüedad retiro e indemnizaciones.

De acuerdo al artículo 113 de la Ley del ISR, los empleados que efectúen pagos, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, deberán realizar la retención del ISR conforme a lo siguiente:



	Ingreso totales
(-)	90 veces SMG
(=)	Ingresos gravados
	Por ciento que representa el ISR correspondiente al último sueldo mensual
(x)	ordinario respecto a dicho sueldo (1)
(=)	ISR por retener ⁵⁵

En relación con esta mención se debe tener en cuenta lo siguiente:

1. El porcentaje que representa el ISR correspondiente al el último sueldo mensual ordinario respecto de dicho sueldo se obtendrá de la siguiente manera:

	ISR resultante de aplicar al último sueldo mensual ordinario la tarifa del artículo 113
(÷)	Ultimo sueldo ordinario
(=)	Cociente
(x)	Cien
	Por ciento que representa el ISR correspondiente al último sueldo mensual
(=)	ordinario respecto a dicho sueldo (1)

2. Es importante mencionar que cuando los ingresos por prima de antigüedad indemnización y otros pagos, por separación, no excedan el último sueldo mensual ordinario, para efectos de determinar la retención del ISR no se deberán aplicar a dichos ingresos únicamente la tarifa del artículo 113 de la Ley del ISR.

“Caso Práctico 11” Pág. 104

c) Opción de retener el ISR por jubilación pensión o haberes de retiro.

El artículo 141 del RISR establece cuando los patrones realicen el pago a jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, mediante pago único; efectuarán la retención a que se refiere el artículo 113 de la Ley, como sigue:

- I. Se aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley a la cantidad mensual que se hubiera percibido de no haber pago único, disminuida en nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes.
- II. Se dividirá el pago único entre la cantidad mensual que hubiera percibido de no haber dicho pago. El cociente se multiplicará por el impuesto resultante conforme a la fracción anterior, determinándose así la retención que tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual.

⁵⁵ El ISR determinado no se podrá acreditar en el subsidio del empleo



6.3.1 CONSTANCIAS

Los patrones proporcionar a su trabajador constancias de remuneraciones cubiertas, de retenciones efectuadas y del monto del impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que les hubieran deducido en el año de calendario de que se trate.

Las constancias deberán proporcionarse a más tardar el 31 de enero de cada año. En los casos de retiro del trabajador, se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación.

Los trabajadores Solicitaran, las constancias al patrón a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes,

Así mismo se deberán solicitar a sus trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y si este les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

“Caso Práctico 12” Pág. 106



CAPITULO VII CÁLCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA ANUAL

7.1 CALCULO IMPUESTO ANUAL

Personas que están obligadas a pagar este impuesto⁵⁶:

1. Los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.
2. Remuneraciones y demás prestaciones a empleados públicos.
3. Rendimientos y anticipos.
4. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole.
5. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario.
6. Honorarios cobrados a personas físicas y personas morales
7. Ingreso de personas que opten por pagar conforme al régimen personas físicas sueldos y salarios.
8. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes,

Según el artículo 118 de la Ley ISR es una obligación de las personas que realicen pagos por sueldos y salarios, calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, con la finalidad de determinar si existe un impuesto a cargo o favor de cada uno trabajadores.

En los términos del artículo 116 de esta Ley y el Decreto del subsidio para el empleo establece que el cálculo anual del ISR de los trabajadores se hace de la siguiente manera:

1. Cuando ISR es mayor que la suma al subsidio para el empleo mensual, que le correspondió al trabajador en el ejercicio.

⁵⁶ Artículo 110 de la Ley del ISR



Ingresos obtenidos en un año calendario

(-) El impuesto de los ingresos obtenidos en el año calendario

(=) Base gravable

(↓) Aplicación de la tarifa del artículo 177 de la Ley ISR

(=) ISR Según tarifa artículo 177 LISR

(-) La suma del subsidio al empleo mensual que le correspondió al trabajador en el ejercicio

(=) Saldo a cargo del trabajador

(-) Retenciones del ISR efectuadas durante el año

(=) ISR a cargo o a favor del trabajador

El saldo a favor deberá compensarse contra la retención de diciembre o sucesivas dentro del año calendario posterior. En caso de que el saldo sea en contra, estas se deberán enterarse ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año calendario de que se trate.

2.- Cuando ISR es menor que la suma al subsidio para el empleo mensual, que le correspondió al trabajador en el ejercicio.

Ingresos obtenidos en un año calendario

(-) El impuesto de los ingresos obtenidos en el año calendario

(=) Base gravable

(↓) Aplicación de la tarifa del artículo 177 de la Ley ISR

(=) ISR Según tarifa artículo 177 LISR

(-) Retenciones del ISR efectuadas durante el año

(=) ISR a cargo o a favor del trabajador

En este caso no resultara impuesto a cargo del trabajador, ni se entregara cantidad alguna a este ultimo por concepto del subsidio al empleo, es decir las cantidades entregadas por dicho concepto durante el ejercicio tendrán el carácter de definitivas.

3.- Cuando el contribuyente no le correspondió cantidad alguna del subsidio para el empleo mensual en el ejercicio se seguirá este cálculo:



- Ingresos obtenidos en un año calendario
- (-) El impuesto de los ingresos obtenidos en el año calendario

 - (=) Base gravable
 - (↓) Aplicación de la tarifa del artículo 177 de la Ley ISR

 - (=) ISR Según tarifa artículo 177 LISR
 - (-) Retenciones del ISR efectuadas durante el año

 - (=) ISR a cargo o a favor del trabajador

El artículo 116 establece cuando son los casos en que el empleador no está obligado a pagar el impuesto:

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

7.2 OTRAS OBLIGACIONES EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

7.2.1 LOS SUJETOS

Los contribuyentes que tengan ingresos por sueldo y salarios tienen las siguientes obligaciones que están establecidas en el artículo 117 de la Ley del ISR:

- I. Proporcionar a las personas que les hagan los pagos los datos necesarios, para que los inscriban en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarles su clave de registro.
- II. Solicitar las constancias que mencionamos en el capítulo anterior
- III. Presentar declaración anual en los siguientes casos:
 - a) Cuando obtengan ingresos acumulables diferente a los sueldo y salarios.
 - b) Cundo hubiera comunicado por escrito, que el realizara la declaración anual.
 - c) Cuando deje de prestar servicios antes del 31 de diciembre que labore para otros patrones.
 - d) Cuando obtengan ingresos, por los conceptos de sueldos y salarios de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones.



IV. Comunicar por escrito al patrón, antes de que se efectuó el primer pago que le corresponde por prestar sus servicios, en caso de laborar simultáneamente con otro patrón, y si este le aplica el subsidio al empleo, con el fin de que no se aplique de nuevo.

7.2.2 LOS PATRONES

Los patrones tendrán que cumplir ciertas obligaciones que están establecidas en el artículo 118 de la Ley del ISR que son:

Efectuar las retenciones de sus trabajadores.

1. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados.
2. Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones.
3. Solicitar, en su caso, las constancias a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes.
4. Presentar, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan efectuado dichos pagos, en la forma oficial que al efecto publique la autoridad fiscal. La información contenida en las constancias que se expidan de conformidad con la fracción IV de este artículo se incorporará en la misma declaración.
5. Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro.
6. Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate, por los que se aplicó lo dispuesto en el artículo 109, fracción XIII de esta Ley.
7. Presentar, ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas que hayan ejercido la opción a que se refiere la fracción VII del artículo 110 de esta Ley, en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.

En los casos en que una sociedad sea fusionada o entre en liquidación, así como cuando una sociedad desaparezca con motivo de una escisión o fusión, la declaración que debe presentarse, por la retención de sueldos y salarios, se efectuará dentro del mes siguiente a



aquél en el que se termine anticipadamente el ejercicio. Quedan exceptuados de estas obligaciones, los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, y los estados extranjeros.

Declaración informativa:

Es una aplicación que cuenta con información proporcionada por terceros con la que Servicio de Administración Tributaria (SAT) realiza un cálculo preliminar de su declaración anual, es importante considerar que dicha información debe complementarse con otros ingresos que no hubieran sido reportados y las deducciones personales para determinar el resultado de la declaración anual

El patrón está obligado a presentar la declaración anual, que es el cierre del ciclo anual del contribuyente, que incluye la información correspondiente a los ingresos obtenidos del ejercicio y los gastos que efectuó con motivo de sus actividades.

Pasos a seguir para presentar la declaración informativa:

1. Descargar e instalar el programa el software V.3.3.8 del sistema DIM 2012 en la página:
http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/servicios/descargas/31_9025.html

2. Dar de alta al contribuyente, mediante la opción SAT/ contribuyente/ nuevo

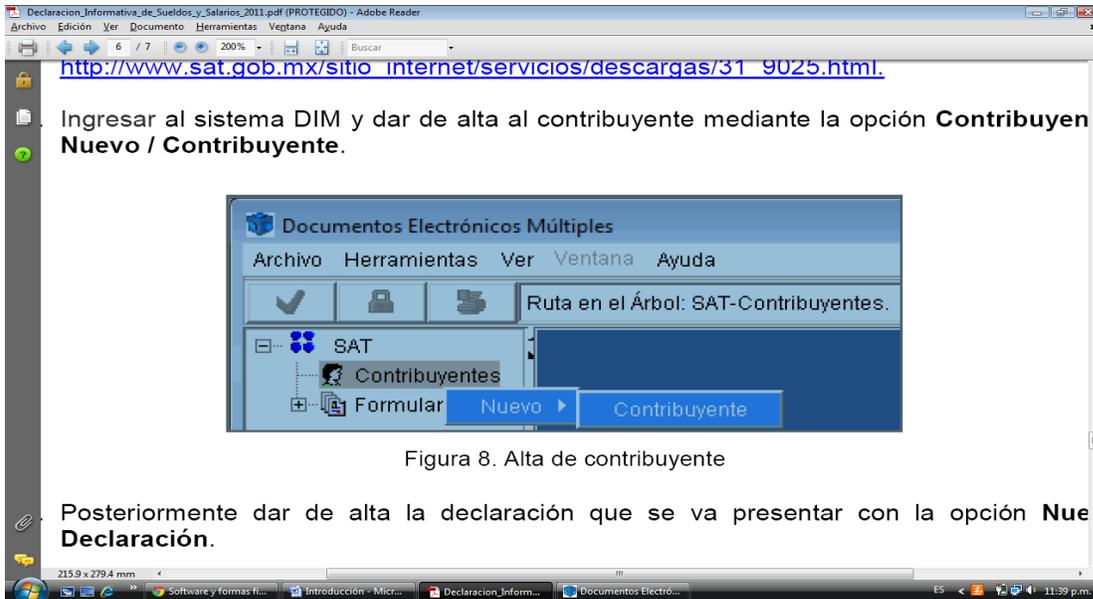
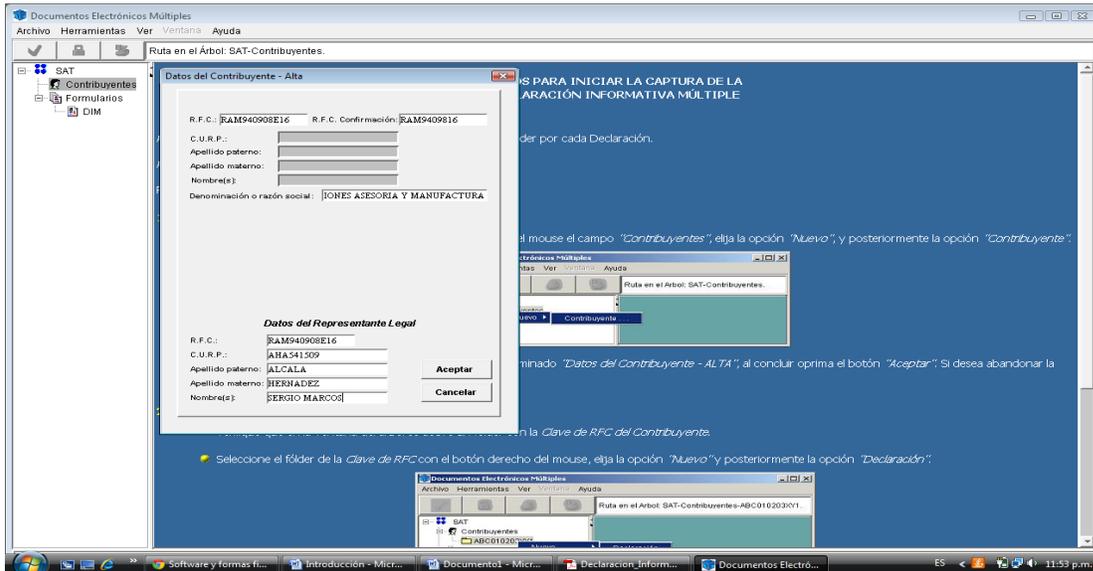


Figura 8. Alta de contribuyente



3. Incorporas los datos del contribuyente



4. Captura de la declaración con la opción nuevo/ declaración

5. Seleccionas el anexo que se va a presentar en este caso Declaración Informativa Múltiple.

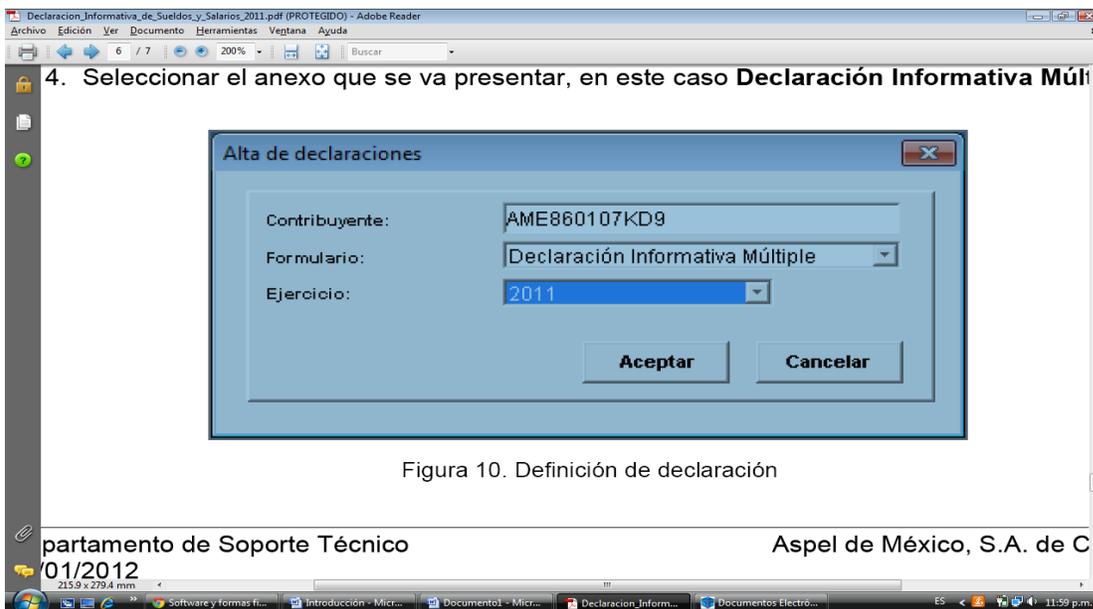
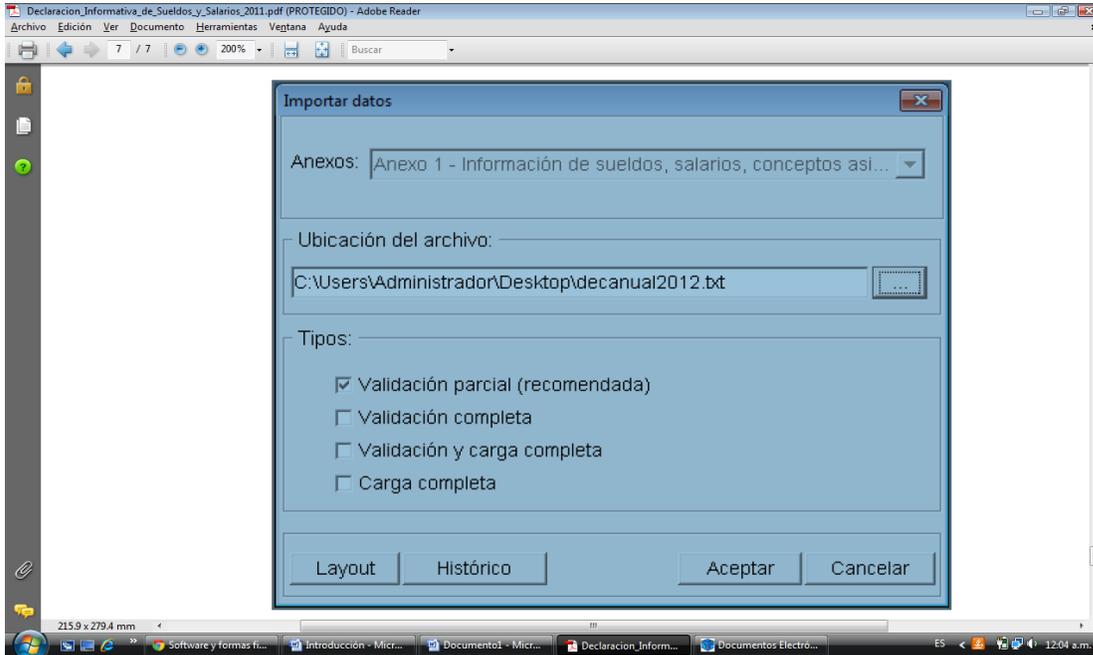


Figura 10. Definición de declaración



6. Una vez terminada la acción seleccionas Herramienta/importar la Declaración; la importación de este documento se hace en TxT



7. Una vez importados los datos; estos podrán ser consultados en la declaración del Anexo1, dentro de la ventana llamada "Impuesto Sobre la Renta resumen." Donde se podrán observar los montos retenidos.

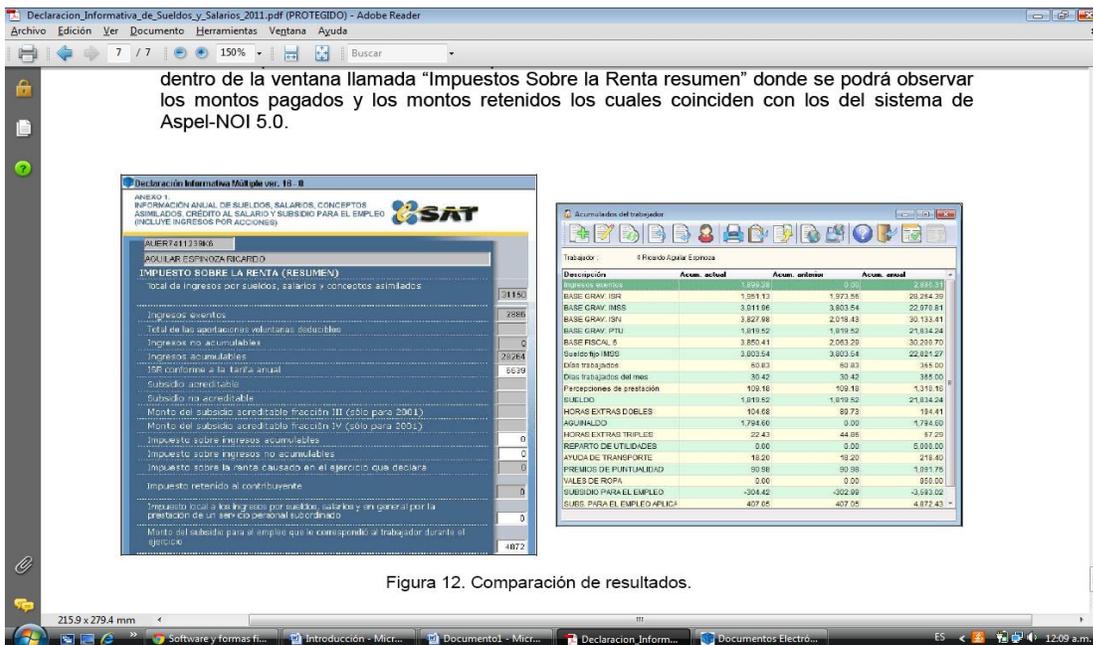


Figura 12. Comparación de resultados.



Formatos fiscales impresos en las que se puede presentar la declaración:

Los contribuyentes personas físicas, pueden presentar en los Bancos autorizados sus declaración con formas impresas 13-A o 13 según corresponda:

- Los que hayan percibido únicamente ingresos por salarios de uno, dos o más patrones sin importar el monto (en la forma fiscal 13-A).
- Los que hayan percibido únicamente ingresos asimilados a salarios sin importar el monto (en la forma fiscal 13-A)
- Los que hayan percibido ingresos por salarios e intereses, enajenación o adquisición de bienes y la suma de todos estos conceptos el año (2010) haya sido hasta de 400,000.00 (en la forma fiscal 13).

“Caso Práctico 12” Pág. 106



CASOS PRACTICOS

Caso práctico 1 “Descuento del salario”

En marzo del 2011 un trabajador solicito a su patrón un anticipo de sueldo por \$ 5,000.00, el patrón desea saber cuál es la cantidad a descontar en el mes de abril, si el trabajador percibe un sueldo por \$8000 y se encuentra en el área geográfica “A”.

Desarrollo:

1. Determinación del excedente del SMG en relación con el trabajador.

SMG	\$59.82
(x) Días del mes	30
(=) Monto mensual del SMG (1)	\$1,794.60

Salario mensual percibido	\$8,000.00
(-) Monto mensual del SMG (1)	\$1,794.60
(=) Excedente en relación con el trabajador	\$6,205.40

2. Determinación de la cantidad máxima que se podrá descontar el trabajador en el mes de abril establecido en el artículo 110 LFT.

Excedente en relación con el trabajador	\$6,205.40
(x) Porcentaje máximo de descuento	30%
(=) Cantidad máximo a descontar	\$1,861.62

Caso práctico 2 “Tiempo extraordinario”

Determina el importe exento y gravado por concepto de tiempo extraordinario, si el trabajador percibe como cuota diaria el SMG del área geográfica “A” correspondiente a Noviembre del 2011, en una jornada diurna, el trabajador laboro 11 horas durante la segunda semana de noviembre de la siguiente manera:

Días	N° de horas
Lunes	3
Martes	0
Miércoles	4
Jueves	2
Viernes	2



Desarrollo:

1. Determinación de la cuota por hora extra (doble):

Salario diario percibido	\$59.82
(÷) N° de horas de la jornada ordinaria	8
(=) Cuota por hora	7.48
(x) Pago al doble art. 67 LFT	2
(=) Cuota al doble por hora extra (3)	\$14.96

2. Determinación de la cuota por hora extra (triple):

Salario diario percibido	\$59.82
(÷) N° de horas de la jornada ordinaria	8
(=) Cuota por hora	7.48
(x) Pago al triple art. 67 LFT	3
(=) Cuota al triple por hora extra (4)	\$22.43

3. Determinación del importe exento:

Días	N° de horas	Horas dentro del límite art 66 LFT (1)	Horas fuera del límite (2)
Lunes	3	3	
Martes	0		
Miércoles	4	3	1
Jueves	2	2	
Viernes	2	1	1
Total	11	9	2

N° horas dentro de límite ,art. 66 LFT (1)	9
(x) Cuota al doble por hora extra (3)	\$14.96
(=) Importe exento para ISR	\$134.60

N° horas fuera del límite (2)	2
(x) Cuota al triple por hora extra (4)	\$22.43
(=) Importe gravado para ISR	44.865



Caso práctico 3 “Tiempo extraordinario”

Se desea determinar el importe exento y el importe gravado por concepto de tiempo extraordinario, percibido por un trabajador, en la segunda semana del mes de noviembre del 2011, laboro 12 horas de tiempo extraordinario de la siguiente manera:

Días	N° de horas
Lunes	3
Martes	1
Miércoles	2
Jueves	3
Viernes	3

Percibe sueldo diario de \$200.00.

Desarrollo:

1. Determinación de la cuota por hora extra (doble):

Salario diario percibido	\$200.00
(÷) N° de horas de la jornada ordinaria	8
(=) Cuota por hora	25.00
(×) Pago al doble art. 67 LFT	2
(=) Cuota al doble por hora extra (3)	\$50.00

2. Determinación de la cuota por hora extra (triple):

Salario diario percibido	\$200.00
(÷) N° de horas de la jornada ordinaria	8
(=) Cuota por hora	\$25.00
(×) Pago al triple art. 67 LFT	3
(=) Cuota al triple por hora extra (4)	\$75.00



3. Determinación del importe exento y gravado:

	N° de horas	Horas dentro del límite art 66 LFT (1)	Horas fuera del límite (2)
Lunes	3	3	
Martes	1	1	
Miércoles	2	2	
Jueves	3	3	
Viernes	3		3
Total	12	9	3

N° horas dentro de limite ,art. 66 LFT (1)	9
(x) Cuota al doble por hora extra (3)	\$50.00
(=) Total	\$450.00
(x) % de exención art. 109, Fr. I ISR	50%
Importe exento para ISR	\$225.00

No excede los 5 SMG así que no grava nada.

SMG	\$59.82
(x) 5 SMG art. 109, Fr. I ISR	5
(=) Importe exento	\$299.10

N° horas fuera del límite (2)	3
(x) Cuota al triple por hora extra (4)	\$75.00
(=) Importe gravado para ISR	225



Caso práctico 4 "PTU"

Determina el monto de la PTU por distribuir en el año 2011, así como el importe correspondiente a cada trabajador, según el sueldo de los trabajadores, según el sueldo recibido y los días laborados.

Datos:

De la empresa:

Renta gravable del ejercicio 2010	\$265,400
PTU del ejercicio 2009 no cobrada	\$ 8,700

Trabajador	"A" de Planta
Sueldo diario percibido en el 2010	\$240
Monto recibido en el año	\$76,800
Días trabajados	320
Incapacidad por riesgo de trabajo	45

Trabajador	"B" de Confianza
Total de percepciones del 2010 por un sueldo diario de \$ 320	\$116,800
Días trabajados	365

Trabajador	"C" Eventual
Sueldo por destajo percibido en el 2010	\$25,000.00
Días trabajados	70

Trabajador	"D" de Confianza
Monto recibido en el 2010 por un sueldo diario de \$ 230	\$83,950.00
Días trabajados	365

Trabajador	"E" Comisionista
Sueldo mixto compuesto por un salario diario de garantía de \$ 170	\$39,100.00
Comisiones percibidas	\$75,700.00
Días trabajados	



Desarrollo:

1.- Cálculo del PTU que se repartirá en Mayo de 2011 por las utilidades generadas en el ejercicio 2010.

Renta gravable del ejercicio 2010	\$265,400
(x) Tasa de la PTU	10%
(=) PTU del ejercicio 2010	\$26,540.00
PTU no cobradas del ejercicio 2009	\$8,700.00
(=) PTU que se repartirá en el año 2011	\$35,240.00

2.- Determinación de la base de distribución.

PTU que se repartirá en el año 2011	\$35,240
(x) Proporción de los salarios devengados	50%
(=) Importe proporcional por repartir (1)	\$17,620.00

Trabajador	Días trabajados
"A" de Planta	365
"B" de Confianza	365
"C" Eventual	70
"D" de Confianza	365
"E" Comisionista	230
Total (2)	1395

3.- Cálculo de la participación correspondiente a cada trabajador.

a) Determinación del importe por repartir en función de los trabajadores por cada asalariado.

Importe proporcional por repartir (1)	\$17,620.00
(÷) Total de días laborados (2)	1395
(=) Factor aplicable a reparto de utilidades	12.630824



Trabajador	Días trabajados	Factor	PTU (6)
	(A)	(B)	(A x B)
"A" de planta	365 ⁵⁷	12.630824	4,610.25
"B" de confianza	365	12.630824	4,610.25
"C" eventual	70 ⁵⁸	12.630824	884.16
"D" de confianza	365	12.630824	4,610.25
"E" comisionista	230	12.630824	2,905.09
Total			17,620

b) Determinación del importe por repartir en función de los salarios devengados por los trabajadores.

- Comparación para determinar el salario base para el reparto de utilidades de los trabajadores de confianza como lo establece artículo 127 fracción II de LFT.

Trabajador	Sueldo diario del trabajador de planta más alto	Aumento del 20% (3)	Sueldo diario del trabajador	Salario como base del PTU por ser inferior al trabajador de planta
"B" de confianza	\$240.00	\$288.00	\$320.00	
"D" de confianza	\$240.00	\$288.00	\$230.00	X

	Salario máximo base para el cálculo (3)	\$288.00
(x)	Días trabajados	365
(=)	Percepción anual base de cálculo para trabajador de confianza (4)	\$105,120.00

Determinación del factor de acuerdo con los salarios devengados por los trabajadores:

⁵⁷ Se toman en cuenta para el cálculo de la PTU los días de riesgo de trabajo, como lo establece el artículo 127, fracción IV de la LFT, como es el caso de trabajador "A".

⁵⁸ En trabajadores eventuales, por lo menos tiene que laborar 60 días como establece el artículo 127, fracción VII de la LFT para que se tome en



Trabajador	Salarios devengados
"A" de planta	\$76,800.00
"B" de confianza (4)	\$105,120.00
"C" eventual	\$25,000.00
"D" de confianza	\$83,950.00
"E" comisionista	\$39,100.00
Total	\$329,970.00

Importe proporcional a repartir en función de los sueldos de los trabajadores	\$17,620.00
(÷) Total de salarios devengados	\$329,970.00
(=) Factor en función de los salarios devengados de los trabajadores (5)	0.053398794

Trabajador	Salarios devengados (A)	Factor (5) (B)	PTU (7) (A x B)
"A" de planta	\$76,800.00	0.0533988	\$4,101.03
"B" de confianza (4)	\$105,120.00	0.0533988	\$5,613.28
"C" eventual	\$25,000.00	0.0533988	\$1,334.97
"D" de confianza	\$83,950.00	0.0533988	\$4,482.83
"E" comisionista	\$39,100.00	0.0533988	\$2,087.89
Total	\$329,970.00		\$17,620.00

4.- Determinación del monto total del reparto para cada trabajador.

Trabajador	PTU por días laborados (6) (A)	PTU por salarios devengados (7) (B)	Total de PTU para cada trabajador (A + B)
"A" de planta	\$4,610.25	\$4,101.03	\$8,711.28
"B" de confianza	\$4,610.25	\$5,613.28	\$10,223.53
"C" eventual	\$884.16	\$1,334.97	\$2,219.13
"D" de confianza	\$4,610.25	\$4,482.83	\$9,093.08
"E" comisionista	\$2,905.09	\$2,087.89	\$4,992.98
Total	\$17,620.00	\$17,620.00	\$35,240.00



CASO PRÁCTICO 5 “Indemnización”

Se nos pide realizar el cálculo de la Liquidación de un trabajador que laboró por sueldos y salarios por tiempo indeterminado, teniendo los siguientes:

Datos Generales:

Nombre del trabajador	Juan Dávalos
Duración de la relación laboral	Indeterminado
Fecha de ingreso	16 de abril de 2009
Fecha de separación	15 de febrero de 2011
Tiempo trabajado	1 año, 10 meses
Sueldo mensual	\$6,800.00
Vacaciones	8 días por 2do. Año
Prima vacacional	25% anual
Indemnización	3 meses de salario
Prima de antigüedad	12 días de salario por año
Aguinaldo 15 días de salario	Anual
Prestaciones	Mínimas de ley

1.- Determinación de salario diario integrado (Art 84 LFT)

Sueldo mensual	\$6,800.00
(÷) Días del mes	30
(=) Sueldo mensual diario (1)	\$226.67

a) Calculo de la cuota para la prima vacacional

Sueldo mensual diario (1)	\$226.67
(x) Días correspondidos para vacaciones	8
(=) Importe de vacaciones	\$1,813.33
(x) Porcentaje de la prima	25%
(=) Prima vacacional	\$453.33
(÷) Días del año	365
(=) Cuota prima vacacional (2)	\$1.24



a) Calculo de la cuota para el aguinaldo:

Sueldo mensual diario (1)	\$226.67
(x) Días correspondidos para el aguinaldo	15
(=) Importe del aguinaldo	\$3,400.00
(÷) Días del año	365
(=) Cuota del aguinaldo (3)	\$9.32

b) Calculo del salario mensual integrado:

(+) Sueldo mensual diario (1)	\$226.67
(+) Cuota prima vacacional	\$1.24
(+) Cuota del aguinaldo (3)	\$9.32
(=) Salario diario integrado (5)	\$237.22
(x) Días del mes	30
(=) Salario mensual integrado (4)	\$7,116.71

c) Calculo de la indemnización:

Salario mensual integrado (4)	\$7,116.71
(x) 3 meses de sueldo	3
(=) Importe por los tres meses de sueldo	\$21,350.14

Salario diario integrado (5)	\$237.22
(x) 20 días por cada año de servicios	20
(=) Importe SDI por cada año de servicio (6)	\$4,744.47

Importe SDI por cada año de servicio (6)	\$4,744.47
(÷) Días del ejercicio	365
(=) Proporción de los 300 días	\$13.00
(x) Número de días de los 10 meses	300
(=) Importe SDI por los 300 días de servicio	\$3,899.57

Importe SDI por cada año de servicio (6)	\$4,744.47
(+) Importe SDI por los 300 días de servicio (7)	\$3,899.57
(=) Sueldo por cada año de servicio	\$8,644.04



c) Calculo de la prima de antigüedad:

SMG	\$59.82
(x) El doble del SMG	2
(=) Calculo del SMG al doble	\$119.64
(x) Días correspondidos de la prima por un año	12
(=) Total prima de antigüedad	\$1,435.68
Calculo del SMG al doble	\$119.64
(x) Días correspondidos por 10 mese restantes	10
(=) Total prima de antigüedad por los 10 meses	\$1,196.40
Total de la prima de antigüedad	\$1,435.68
(+) Total de la prima de antigüedad en proporción de los 10 meses	\$1,196.40
(=) Prima de antigüedad (10)	\$2,632.08
(+) Importe por los tres meses de sueldo (8)	\$21,350.14
(+) Importe por los tres meses de sueldo (9)	\$8,648.76
(+) Sueldo por cada año de servicio (10)	\$2,632.08
(=) Prima de antigüedad (10)	\$32,630.97

CASO PRÁCTICO 6 “Prima de antigüedad”

La empresa RAMSA S.A. de CV desea determinar la prima de antigüedad por un trabajador que fue despedido y que percibía un salario diario de \$ 300.00, la fechas de separación fue el 5 de abril del 2011 y la relación laboral fue de 5 años 27 días y el día de ingreso a la empresa fue el 10 de marzo 2006.

SMG	\$59.82
(x) El doble del SMG	2
(=) Calculo del SMG al doble	\$119.64
Días correspondidos de la prima por un año	12
(x) Años laborados	5
(=) Total de días correspondidos	\$60.00
(x) Calculo del SMG al doble ⁵⁹	\$119.64
(=) Prima de antigüedad	7178.4

⁵⁹ En este caso el Salario diario es mayor por lo tanto el que tomaremos es el SMG al doble \$119.64



CASO PRÁCTICO 7 “Previsión social”

PLANTEAMIENTO

Determinación de la previsión social anual gravada y exenta del ISR, correspondientes a un trabajador.

DATOS GENERALES:

- Área geográfica de los trabajadores “A”
- SMG del área geográfica “A” \$ 59.82
- Importe de siete veces el SMG del área geográfica “A”, elevado al año (\$ 59.82 x 365 x 7) \$ 152,840.10
- Importe de un SMG del área geográfica “A”, Elevado al año (59.82 x 365) \$ 21,834.30

DATOS DE LOS TRABAJADORES:

	Trabajador 1	Trabajador 2
Ingresos anuales por sueldos y salarios.	\$160,700.00	\$118,000.00
(+) Previsión social anual.	\$25,800.00	\$35,200.00
(=) Ingreso totales	\$186,500.00	\$153,200.00

DESARROLLO

1º Determinación del importe anual exento por concepto de previsión social.

- a) Comparación de los ingresos por sueldos y salarios percibidos durante el año, contra el importe de siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

	Ingresos anuales por sueldos y salarios.	mayor o menor que	7 el SMG elevado al año
Trabajador 1	\$60,700.00	>	\$152,840.10
Trabajador 2	\$118,000.00	<	\$ 152,840.10

- b) Comparación de los ingresos totales por sueldos y salarios percibidos durante el año, contra siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año.



	Ingresos anuales, sin incluir la previsión social	Previsión social anual	Ingresos totales anuales por sueldos y salarios
Trabajador 1	\$160,700.00	\$25,800.00	\$186,500.00
Trabajador 2	\$118,000.00	\$35,200.00	\$153,200.00

Ingresos totales anuales por sueldos y salarios	mayor que	7 el SMG del área geográfica, elevado al año
\$186,500.00	>	\$152,840.10
\$153,200.00	>	\$152,840.10

Nota: Cuando los ingresos por salarios, sin considerar la previsión social, excedan de siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago de ISR, hasta por un SMG anual de dicha área geográfica. Por ello el Trabajador 1 tendrá una previsión social anual exenta de \$ 19,199.00

- 2º Determinación de la cantidad que sumada a los demás ingresos por sueldos y salarios, sin incluir las prestaciones de previsión social, dé como resultado el equivalente a 7 veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año (aplicable solo al trabajador 2)

7 el SMG del área geográfica , elevado al año	\$152,840.10
(-) Ingresos anuales , sin incluir las prestaciones de previsión social	\$118,000.00
(=) Diferencia prestaciones de previsión social	\$34,840.10

- 3º Comparación de la diferencia obtenida en el punto anterior y un SMG anual del área geográfica del contribuyente (aplicable sólo al trabajador 2).

Importe del SMG anual del área geográfica	menor que	Diferencia prestaciones de previsión social
\$21,834.30	<	\$34,840.10

Nota: Al resultar menor el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año, que la diferencia obtenida en el punto anterior, las prestaciones de previsión social estarán exentas del pago de ISR hasta por la diferencia mencionada.



4º Determinación del importe anual exento por concepto de previsión anual.

Importe exento por concepto de previsión social \$ 34,840.10

5º Determinación del importe anual gravado por concepto de previsión social.

De los trabajadores	Trabajador 1	Trabajador 2
Ingreso anual	\$25,800.00	\$35,200.00
(-) Importe anual exento por	\$21,834.30	\$34,840.10
(=) Importe anual gravado	\$3,965.70	\$359.90

CASO PRÁCTICO 8 “Determinación del subsidio del empleo”

Se desea determinar el ISR por retener a un trabajador en febrero 2011

Ingresos obtenidos en Febrero de 2011 \$15,750

Impuesto local a los ingresos (supuesto) \$ 750

Desarrollo:

1.- Cálculo del ISR aplicando la tarifa del artículo 113 de la Ley del ISR

Ingresos obtenidos en el mes	\$15,750.00
El impuesto de los ingresos obtenidos en el	
(-) mes,	\$750.00
(=) Base gravable	\$15,000.00
(-) Límite inferior	\$10,298.36
(=) Excedente límite inferior	\$4,701.64
Tasa por aplicarse sobre el excedente límite inferior.	21.36%
(=) Impuesto sobre el excedente límite inferior.	\$1,004.27
(+) Cuota fija	\$1,090.62
(=) ISR Según tarifa	\$2,094.89
(-) Subsidio del empleo	\$0.00
(=) <u>ISR por retener o subsidio por entregar</u>	<u>\$2,094.89</u>



Ingresos obtenidos en el mes	\$15,750.00
(x) Tasa establecida en el artículo 133 ISR	5%
(=) Tasa por aplicarse sobre el excedente límite inferior.	787.5
Excedente menor si aplica	\$750.00

2.- Cálculo del subsidio del empleo:

Base gravable	\$15,000.00
↓ Aplicación de la tabla del subsidio del empleo	
(=) Subsidio del empleo	0

Para el cálculo del subsidio a la base gravable se le aplica la tabla establecida en el decreto, este no hay subsidio como lo podemos ver a continuación:

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo mensual
\$	\$	\$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0

CASO PRÁCTICO 9 “Determinación de retenciones del ISR correspondiente a varios meses”

El Ing. Mario Alberto Quinto Romero recibe un sueldo acumulado por ocho meses de \$80,000 y un ingreso ordinario de \$6,000, el pago lo recibió el día el 1 de septiembre del 2011

Desarrollo:



NÓMINA Y SU RETENCIÓN EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA



Ingreso total	\$80,000.00
(÷) el número de días (30 días* 8 meses)	240
(=) Resultado	\$333.33
(×) 30.4	\$30.40
(=) Resultado	\$10,133.33
(+) Ingreso ordinario	\$6,000.00
(=) Base gravable	\$16,133.33
(-) Límite inferior	10,298.36
(=) Excedente límite Inferior	\$5,834.97
Tasa por aplicarse sobre el excedente límite inferior.	21.36%
(=) Impuesto sobre el excedente límite inferior.	\$1,246.35
(+) Cuota fija	1,090.62
(=) ISR aplicando articulo 148 RISR	\$2,336.97

Ingreso ordinario	\$6,000.00
(-) Límite inferior	4210.42
(=) Excedente límite Inferior	\$1,789.58
Tasa por aplicarse sobre el excedente límite inferior.	10.88%
(=) Impuesto sobre el excedente límite inferior.	\$194.71
(+) Cuota fija	247.23
(=) ISR Según ingresos ordinario	\$441.94

ISR aplicando articulo 148 RISR	\$2,336.97
(-) ISR Según ingresos ordinario	\$441.94
(=) Diferencia	\$1,895.03

Diferencia	\$1,895.03
(÷) Base gravable	\$16,133.33
(=) Determinación de la tasa	11.75%

Ingresos acumulados	\$80,000.00
(×) Tasa	11.75%
(=) ISR por retener	\$9,396.86



CASO PRÁCTICO 10 “Retención del ISR por concepto de aguinaldo”

Se desea determinar el ISR que el patrón debe retener a dos trabajadores por concepto de aguinaldo que se encuentra en una el área geográfica “A”, siguiendo la mecánica que señala en la Ley del ISR y en su reglamento cual será el más conveniente.

Datos:

	Trabajador 1	Trabajador 2
Sueldo percibido mensual	\$8,000	\$4,500
Días de aguinaldo percibido	20	25

Desarrollo:

1.- Determinación de aguinaldo gravado:

	Trabajador 1	Trabajador 2
Sueldo mensual percibido	\$8,000.00	\$4,500.00
(÷) Días del mes	30	30
(=) Sueldo diario percibido	\$266.67	\$150.00
(×) Días aguinaldo percibido	20	25
(=) Monto aguinaldo percibido (1)	\$5,333.33	\$3,750.00

	Trabajador 1	Trabajador 2
SMG	\$59.82	\$59.82
(×) 30 días exentos	30	30
(=) Aguinaldo exentos	\$1,794.60	\$1,794.60

	Trabajador 1	Trabajador 2
Monto aguinaldo percibido (1)	\$5,333.33	\$3,750.00
(-) Aguinaldo exento	\$1,794.60	\$1,794.60
(=) Aguinaldo gravado (2)	\$3,538.73	\$1,955.40

2.- Calculo del ISR con base en la mecánica señalada en la Ley del ISR



a) Determinación del ISR sobre el importe total gravado en Diciembre del 2011.

	Trabajador 1	Trabajador 2
Sueldo mensual percibido	\$8,000.00	\$4,500.00
(+) Aguinaldo gravado (2)	\$3,538.73	\$1,955.40
(=) Ingresos totales	\$11,538.73	\$6,455.40
Aplicación artículo 113		
(-) Límite inferior	\$10,298.36	\$4,210.42
(=) Excedente límite Inferior	\$1,240.37	\$2,244.98
(x) Tasa por aplicarse sobre el excedente límite inferior.	21.36%	10.88%
(=) Impuesto sobre el excedente límite inferior	\$264.94	\$244.25
(+) Cuota fija	\$1,090.62	\$247.23
(=) ISR por retener (3)	\$1,355.56	\$491.48

b) Determinación del ISR sobre sueldo mensual diario y del aguinaldo.

	Trabajador 1	Trabajador 2
Sueldo mensual percibido	\$8,000.00	\$4,500.00
Aplicación artículo 113		
(-) Límite inferior	\$7,399.43	4,210.42
(=) Excedente límite Inferior	\$600.57	\$289.58
(x) Tasa por aplicarse sobre el excedente límite inferior.	16.00%	10.88%
(=) Impuesto sobre el excedente límite inferior	\$96.09	\$31.51
(+) Cuota fija	\$594.24	\$247.23
(=) ISR por retener (4)	\$690.33	\$278.74

	Trabajador 1	Trabajador 2
ISR por retener sobre el total de percepciones gravadas (3)	\$1,355.56	\$491.48
(-) ISR por retener sobre el sueldo mensual ordinario (4)	\$690.33	\$278.74
(=) ISR Correspondiente al aguinaldo (9)	\$665.23	\$212.75

3. Determinación del ISR por concepto de aguinaldo, según procedimiento señalado en el artículo 142 del RISR



a) Determinación del ISR correspondiente a la percepción mensual promedio.

	Trabajador 1	Trabajador 2
Ingreso total por concepto de aguinaldo (2)	\$3,538.73	\$1,955.40
(÷) 365 días	365	365
(=) Remuneración mensual	\$9.70	\$5.36
(×) 30.4	30.4	30.4
(=) Resultado (7)	\$294.73	\$162.86
(+) Ingreso ordinario por sueldos y salarios	\$8,000.00	\$4,500.00
(=) Base gravable	\$8,294.73	\$4,662.86
Aplicación artículo 113		
(-) Límite inferior	7,399.43	4,210.42
(=) Excedente límite Inferior	\$895.30	\$452.44
(×) Tasa por aplicarse sobre el excedente límite inferior.	16%	10.88%
(=) Impuesto sobre el excedente límite inferior	\$143.25	\$49.23
(+) Cuota fija	594.24	247.23
(=) ISR aplicando artículo 142 RISR (5)	\$737.49	\$296.46

b) Determinación del ISR del sueldo mensual ordinario.

	Trabajador 1	Trabajador 2
Ingreso ordinario por sueldos y salario	\$8,000.00	\$4,500.00
Aplicación artículo 113		
(-) Límite inferior	7,399.43	4,210.42
(=) Excedente límite Inferior	\$600.57	\$289.58
(×) Tasa por aplicarse sobre el excedente límite inferior.	16%	10.88%
(=) Impuesto sobre el excedente límite inferior	\$96.09	\$31.51
(+) Cuota fija	594.24	247.23
(=) ISR por retener (6)	\$690.33	\$278.74



c) Determinación del impuesto por pago de aguinaldo.

	Trabajador 1	Trabajador 2
ISR aplicando artículo 142 RISR (5)	\$737.49	\$296.46
(-) ISR Según ingresos ordinario (6)	\$690.33	\$278.74
(=) ISR correspondiente a la parte mensual del aguinaldo	\$47.16	\$17.72

	Trabajador 1	Trabajador 2
ISR correspondiente a la parte mensual del aguinaldo	\$47.16	\$17.72
(÷) Resultado (7)	\$294.73	\$162.86
(=) Cociente	0.16	0.1088
(×) Cien	100	100
(=) Tasa por aplicar	16.00	10.88

	Trabajador 1	Trabajador 2
Ingreso total por concepto de aguinaldo (2)	\$3,538.73	\$1,955.40
(×) Tasa por aplicar	16.00	10.88
(=) ISR por retener por el pago de aguinaldo (8)	\$566.20	\$212.75

4.- Cuadro comparativo

	Trabajador 1	Trabajador 2
ISR por aguinaldo mecánica de la ley ISR (9)	\$665.23	\$212.75
ISR por aguinaldo mecánica del RISR (8)	\$566.20	\$212.75

En este caso es más conveniente calcular la mecánica del RISR ya que se pagaría menos de impuesto.



CASO PRÁCTICO 11 “Retención del ISR por concepto de indemnización”

Se desea determinar del ISR que deberá retener un patrón por el pago de una indemnización derivada del la recisión de la relación de trabajo al Sr. Alejandro Hernández Osorio.

Datos:

El trabajador laboro 4 años 3 meses, su ingreso mensual era de \$ 6,200.00 y el monto percibido por la indemnización es \$24,000.00 un ISR correspondiente al último sueldo mensual ordinario de \$ 309.00 y en agosto del 2011, se concluyo la relación laboral.

SMG	\$59.82
(x) 90 veces	90
(=) 90 veces SMG	\$5,383.80
(x) Número de años laborados	4
(=) Exención equivalente 90 veces SMG por cada año de servicio	\$21,535.20
<hr/>	
Monto total de indemnización percibido	\$24,000.00
(-) Exención equivalente 90 veces SMG por cada año de servicio	\$21,535.20
(=) Ingreso gravado por concepto indemnización	\$2,464.80
(x) Por ciento que representa el ISR (1)	4.98%
(=) ISR por retener	\$122.84
<hr/>	
ISR resultante del último sueldo mensual ordinario la tarifa del articulo 113	\$309.00
(÷) Ultimo sueldo ordinario	\$6,200.00
(=) Cociente	0.04983871
(x) Cien	100
(=) Por ciento que representa el ISR (1)	4.98



CASO PRÁCTICO 12 “Calculo anual del ISR”

La empresa RAMSA S.A. De CV desea determinar las retenciones e impuesto anual del ISR de los siguientes trabajadores

Datos:

	Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3
Sueldo percibido mensual	\$8,000	\$4,500	\$3,600
Días de aguinaldo percibido	15	15	15
Días de Vacaciones	6	8	10
PTU	\$3,000.00	\$1,950.00	\$1,800.00
Vales de despensa	\$1,600.00	\$900.00	\$720.00

El trabajador 1 tomo sus vacaciones en el mes de septiembre

El trabajador 2 tomo sus vacaciones en el mes de octubre

El trabajador 3, tomo sus vacaciones en el mes de noviembre y recibió comisiones el mes de enero por \$ 8,471.00, en octubre por \$ 10,000.00 y en el mes de diciembre por \$7,422.00

Se pide:

1. El cálculo de la retención de cada trabajador
2. El cálculo anual de cada trabajado
3. Los avisos que tiene que tiene que presentar el patrón

Desarrollo:

1. Calculo de los ingresos gravados y exentos.

	Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3
Sueldo percibido mensual	\$8,000.00	\$4,500.00	\$3,600.00
(÷) Días del mes	30	30	30
(=) Sueldo mensual diario (1)	\$266.67	\$150.00	\$120.00



		Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3
	Sueldo mensual diario (1)	\$266.67	\$150.00	\$120.00
(x)	Días de aguinaldo percibido	15	15	15
(=)	Aguinaldo (2)	\$4,000.00	\$2,250.00	\$1,800.00
	SMG	\$59.82	\$59.82	\$59.82
(x)	30 días exentos	30	30	30
(=)	Aguinaldo exento (5)	\$1,794.60	\$1,794.60	\$1,794.60

		Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3
	Sueldo mensual diario (1)	\$266.67	\$150.00	\$120.00
(x)	Días de vacaciones	6	8	10
(=)	Vacaciones (3)	\$1,600.00	\$1,200.00	\$1,200.00
(x)	Porcentaje de la prima	25%	25%	25%
(=)	Prima vacacional (4)	\$400.00	\$300.00	\$300.00
	SMG	\$59.82	\$59.82	\$59.82
(x)	15 días exentos	15	15	15
(=)	Prima vacacional exenta (6)	\$897.30	\$897.30	\$897.30

		Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3
	SMG	\$59.82	\$59.82	\$59.82
(x)	15 días exentos	15	15	15
(=)	PTU exenta (7)	\$897.30	\$897.30	\$897.30

2. Calculo de las retenciones por cada trabajador.



NÓMINA Y SU RETENCIÓN EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA



Trabajador 1	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Octubre	Nov	Dic	Total
Sueldo percibido mensual	\$8,000.00	\$8,000.00	\$8,000.00	\$8,000.00	\$8,000.00	\$8,000.00	\$8,000.00	\$8,000.00	\$8,000.00	\$8,000.00	\$8,000.00	\$8,000.00	\$96,000.00
(+) Aguinaldo (2)												\$4,000.00	\$4,000.00
(+) Prima vacacional (4)									\$400.00				\$400.00
(+) PTU				\$3,000.00									\$3,000.00
(+) Vales de despensa	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$19,200.00
(=) Total de ingresos (8)	\$9,600.00	\$9,600.00	\$9,600.00	\$12,600.00	\$9,600.00	\$9,600.00	\$9,600.00	\$9,600.00	\$10,000.00	\$9,600.00	\$9,600.00	\$13,600.00	\$122,600.00
(+) Aguinaldo exento (5)												\$1,794.60	\$1,794.60
(+) Prima vacacional exenta (6)									\$400.00				\$400.00
(+) PTU exenta (7)				\$897.30									\$897.30
(+) Vales de despensa	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$19,200.00
(=) Total de ingresos exentos (9)	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$2,497.30	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$2,000.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$3,394.60	\$22,291.90
Trabajador 1	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Octubre	Nov	Dic	Total
Total de ingresos (8)	\$9,600.00	\$9,600.00	\$9,600.00	\$12,600.00	\$9,600.00	\$9,600.00	\$9,600.00	\$9,600.00	\$10,000.00	\$9,600.00	\$9,600.00	\$13,600.00	\$122,600.00
Total de ingresos exentos (9)	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$2,497.30	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$2,000.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$3,394.60	\$22,291.90
(=) Base gravable	\$8,000.00	\$8,000.00	\$8,000.00	\$10,102.70	\$8,000.00	\$8,000.00	\$8,000.00	\$8,000.00	\$8,000.00	\$8,000.00	\$8,000.00	\$10,205.40	\$100,308.10
(-) Límite inferior	\$7,399.43	\$7,399.43	\$7,399.43	\$7,399.43	\$7,399.43	\$7,399.43	\$7,399.43	\$7,399.43	\$7,399.43	\$7,399.43	\$7,399.43	\$7,399.43	\$86,015.10
(=) Excedente límite inferior	\$600.57	\$600.57	\$600.57	\$2,703.27	\$600.57	\$600.57	\$600.57	\$600.57	\$600.57	\$600.57	\$600.57	\$600.57	\$1603.89
Tasa por aplicarse sobre el excedente límite inferior.	16%	16%	16%	16%	16%	16%	16%	16%	16%	16%	16%	16%	16%
(=) Impuesto sobre el excedente límite inferior.	\$96.09	\$96.09	\$96.09	\$432.52	\$96.09	\$96.09	\$96.09	\$96.09	\$96.09	\$96.09	\$96.09	\$96.09	\$1,287.42
(+) Cuota fija	\$594.24	\$594.24	\$594.24	\$594.24	\$594.24	\$594.24	\$594.24	\$594.24	\$594.24	\$594.24	\$594.24	\$594.24	\$7,865.55
(=) ISR Según tarifa	\$690.33	\$690.33	\$690.33	\$1,026.76	\$690.33	\$690.33	\$690.33	\$690.33	\$690.33	\$690.33	\$690.33	\$690.33	\$8,758.97
(-) Subsidio del empleo	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
(=) ISR por retener	\$690.33	\$690.33	\$690.33	\$1,026.76	\$690.33	\$690.33	\$690.33	\$690.33	\$690.33	\$690.33	\$690.33	\$690.33	\$8,758.97
Subsidio pagado													\$9,004.04



NÓMINA Y SU RETENCIÓN EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA



	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Octubre	Nov	Dic	Total
Trabajador 2													
Sueldo percibido mensual	\$4,500.00	\$4,500.00	\$4,500.00	\$4,500.00	\$4,500.00	\$4,500.00	\$4,500.00	\$4,500.00	\$4,500.00	\$4,500.00	\$4,500.00	\$4,500.00	\$54,000.00
(+) Aguinaldo (2)												\$2,250.00	\$2,250.00
(+) Prima vacacional (4)										\$300.00			\$300.00
(+) PTU					\$1,950.00								\$1,950.00
(+) Vales de despensa	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$10,800.00
(=) Total de ingresos (8)	\$5,400.00	\$5,400.00	\$5,400.00	\$5,400.00	\$7,350.00	\$5,400.00	\$5,400.00	\$5,400.00	\$5,400.00	\$5,700.00	\$5,400.00	\$7,650.00	\$69,300.00
(+) Aguinaldo exento (5)												\$1,794.60	\$1,794.60
(+) Prima vacacional exenta (6)										\$300.00			\$300.00
(+) PTU exenta (7)					\$897.30								\$897.30
(+) Vales de despensa	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$10,800.00
(=) Total de ingresos exentos (9)	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$1,797.30	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$1,200.00	\$900.00	\$2,694.60	\$13,791.90
Trabajador 2													
Total de ingresos (8)	\$5,400.00	\$5,400.00	\$5,400.00	\$5,400.00	\$7,350.00	\$5,400.00	\$5,400.00	\$5,400.00	\$5,400.00	\$5,700.00	\$5,400.00	\$7,650.00	\$69,300.00
Total de ingresos exentos (9)	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$1,797.30	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$900.00	\$1,200.00	\$900.00	\$2,694.60	\$13,791.90
(=) Base gravable	\$4,500.00	\$4,500.00	\$4,500.00	\$4,500.00	\$5,552.70	\$4,500.00	\$4,500.00	\$4,500.00	\$4,500.00	\$4,500.00	\$4,500.00	\$4,955.40	\$55,508.10
(-) Límite inferior	\$4,210.42	\$4,210.42	\$4,210.42	\$4,210.42	\$4,210.42	\$4,210.42	\$4,210.42	\$4,210.42	\$4,210.42	\$4,210.42	\$4,210.42	\$4,210.42	\$42,104.20
(=) Excedente límite inferior	\$289.58	\$289.58	\$289.58	\$289.58	\$1,342.28	\$289.58	\$289.58	\$289.58	\$289.58	\$289.58	\$289.58	\$744.98	\$13,403.90
(x) Tasa por aplicarse sobre el excedente límite inferior.	10.88%	10.88%	10.88%	10.88%	10.88%	10.88%	10.88%	10.88%	10.88%	10.88%	10.88%	10.88%	10.88%
(=) Impuesto sobre el excedente límite inferior.	\$315.1	\$315.1	\$315.1	\$315.1	\$1,460.04	\$315.1	\$315.1	\$315.1	\$315.1	\$315.1	\$315.1	\$810.5	\$13,403.90
(+) Cuota fija	\$247.23	\$247.23	\$247.23	\$247.23	\$247.23	\$247.23	\$247.23	\$247.23	\$247.23	\$247.23	\$247.23	\$247.23	\$2,472.30
(=) ISR Según tarifa	\$278.74	\$278.74	\$278.74	\$278.74	\$995.27	\$278.74	\$278.74	\$278.74	\$278.74	\$278.74	\$278.74	\$328.28	\$3,282.28
(-) Subsido del empleo	\$354.23	\$354.23	\$354.23	\$354.23	\$324.87	\$354.23	\$354.23	\$354.23	\$354.23	\$354.23	\$354.23	\$324.87	\$3,542.23
(=) ISR por retener	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
Subsidio pagado	\$75.49	\$75.49	\$75.49	\$75.49	-\$66.40	\$75.49	\$75.49	\$75.49	\$75.49	\$75.49	\$75.49	\$0.00	\$754.90



NÓMINA Y SU RETENCIÓN EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA



	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Octubre	Nov	Dic	Total
Trabajador 3													
Sueldo percibido mensual	\$3,600.00	\$3,600.00	\$3,600.00	\$3,600.00	\$3,600.00	\$3,600.00	\$3,600.00	\$3,600.00	\$3,600.00	\$3,600.00	\$3,600.00	\$3,600.00	\$43,200.00
(+) Aguinaldo (2)													\$1,800.00
(+) Prima vacacional (4)											\$300.00		\$300.00
(+) PTU					\$1,800.00								\$1,800.00
(+) Comisiones	\$8,471.00									\$10,000.00		\$7,442.00	\$25,913.00
(+) Vales de despensa	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$8,640.00
(=) Total de ingresos (8)	\$12,791.00	\$4,320.00	\$4,320.00	\$4,320.00	\$6,120.00	\$4,320.00	\$4,320.00	\$4,320.00	\$4,320.00	\$14,320.00	\$4,620.00	\$13,562.00	\$81,653.00
(-) Aguinaldo evento (5)												\$1,794.60	\$1,794.60
(+) Prima vacacional exenta (6)											\$300.00		\$300.00
(+) PTU exenta (7)					\$897.30								\$897.30
(+) Vales de despensa	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$8,640.00
(=) Total de ingresos exentos (9)	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$1,617.30	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$1,020.00	\$2,514.60	\$11,631.90
Trabajador 3													
Total de ingresos (8)	\$12,791.00	\$4,320.00	\$4,320.00	\$4,320.00	\$6,120.00	\$4,320.00	\$4,320.00	\$4,320.00	\$4,320.00	\$14,320.00	\$4,620.00	\$13,562.00	\$81,653.00
(-) Total de ingresos exentos (9)	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$1,617.30	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$720.00	\$1,020.00	\$2,514.60	\$11,631.90
(=) Base gravable	\$12,071.00	\$3,600.00	\$3,600.00	\$3,600.00	\$4,502.70	\$3,600.00	\$3,600.00	\$3,600.00	\$3,600.00	\$13,600.00	\$3,600.00	\$11,047.40	\$70,021.10
(-) Limite inferior	\$10,298.36	\$496.08	\$496.08	\$496.08	\$4,210.42	\$496.08	\$496.08	\$496.08	\$496.08	\$10,298.36	\$496.08	\$10,298.36	\$69,725.14
(=) Excedente limite inferior	\$1,772.64	\$3,103.92	\$3,103.92	\$3,103.92	\$292.28	\$3,103.92	\$3,103.92	\$3,103.92	\$3,103.92	\$3,301.64	\$3,103.92	\$749.04	\$6,295.96
(x) Tasa por aplicarse sobre el excedente limite inferior.	21.36%	6.40%	6.40%	6.40%	10.88%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	21.36%	6.40%	21.36%	11.36%
(=) Impuesto sobre el excedente limite inferior.	\$378.64	\$98.65	\$98.65	\$98.65	\$318.00	\$98.65	\$98.65	\$98.65	\$98.65	\$705.23	\$98.65	\$159.99	\$1,555.14
(+) Cuota fija	\$1,090.62	\$9.52	\$9.52	\$9.52	\$247.23	\$9.52	\$9.52	\$9.52	\$9.52	\$1,090.62	\$9.52	\$1,090.62	\$3,555.14
(=) ISR Según tarifa	\$1,469.26	\$208.17	\$208.17	\$208.17	\$279.03	\$208.17	\$208.17	\$208.17	\$208.17	\$1,795.85	\$208.17	\$1,250.61	\$4,515.72
(-) Subsidio del empleo	\$0.00	\$382.46	\$406.83	\$406.83	\$406.83	\$406.83	\$406.83	\$406.83	\$406.83	\$0.00	\$324.87	\$0.00	\$1,865.14
(=) ISR por retener	\$1,469.26	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$1,795.85	\$0.00	\$1,250.61	\$4,515.72
Subsidio pagado	\$0.00	\$74.29	\$98.66	\$98.66	\$278.00	\$98.66	\$98.66	\$98.66	\$98.66	\$0.00	\$16.70	\$0.00	\$1,060.61



4. Calculo anual por los trabajadores

		Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3	Resumen
	Total de ingresos	\$122,600.00	\$69,300.00	\$81,653.00	\$273,553.00
	Sueldo percibido mensual	\$96,000.00	\$54,000.00	\$43,200.00	
	Aguinaldo	\$4,000.00	\$2,250.00	\$1,800.00	
	Prima vacacional	\$400.00	\$300.00	\$300.00	
	PTU	\$3,000.00	\$1,950.00	\$1,800.00	
	Vales de despensa	\$19,200.00	\$10,800.00	\$8,640.00	
(-)	Comisiones			\$25,913.00	
	Total de ingresos exentos	\$22,291.90	\$13,791.90	\$11,631.90	\$47,715.70
	Aguinaldo exento	\$1,794.60	\$1,794.60	\$1,794.60	
	Prima vacacional exenta	\$400.00	\$300.00	\$300.00	
	PTU exenta	\$897.30	\$897.30	\$897.30	
	Vales de despensa	\$19,200.00	\$10,800.00	\$8,640.00	
(=)	Base gravable	\$100,308.10	\$55,508.10	\$70,021.10	\$225,837.30
(-)	Límite inferior	\$88,793.05	\$50,524.93	\$50,524.93	
(=)	Excedente límite inferior	\$11,515.05	\$4,983.17	\$19,496.17	
(*)	Tasa por aplicarse sobre el excedente límite inferior.	16%	11%	11%	
(=)	Impuesto sobre el excedente límite inferior.	\$1,842.41	\$542.17	\$2,121.18	
(+)	Cuota fija	\$7,130.88	\$2,966.76	\$2,966.76	
(=)	ISR Según tarifa	\$8,973.29	\$3,508.93	\$5,087.94	\$17,570.16
(-)	Subsidio del empleo aplicado en el ejercicio	\$0.00	\$4,192.04	\$3,555.14	\$7,747.18
(=)	ISR por retener	\$8,973.29	\$0.00	\$1,532.80	\$9,822.98
(-)	Retenciones del ISR efectuadas durante el año	\$9,004.04	\$0.00	\$4,515.72	\$13,519.77
(=)	ISR a pagar o a favor	-\$30.75	\$0.00	-\$2,982.92	-\$3,013.68
	Subsidio del empleo pagado	\$0.00	\$683.11	\$0.00	

En este caso la declaración la presenta el patrón ya que ningún trabajador rebasa los ingresos de \$400,000.00 y solo tiene un patrón,

La declaración informativa se presenta de la siguiente manera:



1. Identificación declarante

Documentos Electrónicos Múltiples

Ruta en el Árbol: SAT-Contribuyentes-RAM940908E16-DIM-2011-001-Identificación del declarante.

SAT

IDENTIFICACIÓN DEL DECLARANTE

Datos de Identificación

Registro Federal de Contribuyentes	RAM940908E16
Clave única de registro de población (sólo personas físicas)	
Ejercicio de la Declaración	2011
Apellido paterno, materno y nombre(s):	
Apellido paterno	
Apellido materno	
Nombre(s)	
Denominación o Razón Social	REPRESENTACIONES ABESORIAS MANUFACTURAS S.A. DE CV

Información del Representante Legal:

Registro federal de contribuyentes	AAHS540815JR0
Clave única de registro de población	AAHS540815HDFLR00
Apellido Paterno	ALCALA
Apellido Materno	HERNANDEZ
Nombre(s)	SERGIO MARCOS

Página: 1 de 8

2. Selección anexos, en este caso se presenta el anexo 1

Documentos Electrónicos Múltiples

Ruta en el Árbol: SAT-Contribuyentes-RAM940908E16-DIM-2011-001-Selección de anexos por presentar.

SAT

SELECCIÓN DE ANEXOS

PARA INICIAR:
1) DESPUÉS DE SELECCIONAR EL COMBO DEL ANEXO QUE LE CORRESPONDA DE ACUERDO A SUS OBLIGACIONES FISCALES,
2) TIPO DE PRESENTACIÓN, SELECCIONE A TRAVÉS DEL COMBO, SI SE TRATA DE UNA DECLARACIÓN NORMAL O COMPLEMENTARIA, NO OLVIDE ANOTAR LA FECHA DE PRESENTACIÓN Y EL NÚMERO DE OPERACIÓN O FOLIO DE SU DECLARACIÓN ANTERIOR, PROPORCIONADO EN EL AGUJE EN DONDE APARECEN EL SELLO Y LA CASHVA DIGITAL.

ANEXO 1. INFORMACIÓN ANUAL DE SUELDOS, SALARIOS, CONCEPTOS ASIMILADOS, CRÉDITO AL SALARIO Y SUBSIDIO PARA EL EMPLEO (INCLUYE INGRESOS POR ACCIONES)

Tipo de presentación	La Presenta con Datos
Número de operación o folio anterior	Normal
Fecha de presentación anterior (día, mes, año)	

ANEXO 2. INFORMACIÓN SOBRE PAGOS Y RETENCIONES DEL ISR, IVA E IEPS

Tipo de presentación	No la Presenta
Número de operación o folio anterior	Normal
Fecha de presentación anterior (día, mes, año)	

ANEXO 3. INFORMACIÓN DE CONTRIBUYENTES QUE OTORGUEN DONATIVOS

Tipo de presentación	No la Presenta
Número de operación o folio anterior	Normal
Fecha de presentación anterior (día, mes, año)	

ANEXO 4. INFORMACIÓN SOBRE RESIDENTES EN EL EXTRANJERO

Tipo de presentación	No la Presenta
Número de operación o folio anterior	Normal
Fecha de presentación anterior (día, mes, año)	

ANEXO 5. DE LOS REGIMENES FISCALES PREFERENTES

Tipo de presentación	No la Presenta
Número de operación o folio anterior	Normal
Fecha de presentación anterior (día, mes, año)	

Página: 2 de 8



Determinación de la proporción del subsidio acreditable:

Ruta en el Árbol: SAT-Contribuyentes-RAM940908E16-DIM-2011-001-Anexo 1 - Datos para Determinar la Proporción del Subsidio Acreditable.

Declaración Informativa Múltiple ver. 16 - 0

En el ejercicio inmediato anterior al que declara.

Disposiciones de 1991

Total de erogaciones efectuadas por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados

En el ejercicio inmediato anterior al que declara.

Disposiciones de 1991

Proporción del subsidio calculada conforme a las disposiciones vigentes en el ejercicio que declara	
Proporción del subsidio calculada conforme a las disposiciones vigentes en 1991	
Proporción del subsidio Fracción I (sólo para 2001)	
Proporción del subsidio Fracción II (sólo para 2001)	

Subsidio para el empleo entregado en efectivo a los trabajadores en el ejercicio que declara

	7747
--	------

Subsidio para el empleo pendiente de acreditar al inicio del ejercicio que declara

	0
--	---

Subsidio para el empleo que se acreditó durante el ejercicio que declara ante la Federación

	7747
--	------

Subsidio para el empleo que se acreditó durante el ejercicio que se declara ante las Entidades Federativas

	683
--	-----

Subsidio para el empleo pendiente de acreditar al cierre del ejercicio que declara

	683
--	-----

Subsidio para el empleo que se acreditó contra el ISR a cargo durante el ejercicio que declara

	7747
--	------

Subsidio para el empleo que se acreditó contra el ISR retenido a terceros durante el ejercicio que declara

	0
--	---

Página: 3 de 8

Datos de cada trabajador:

Ruta en el Árbol: SAT-Contribuyentes-RAM940908E16-DIM-2011-001-Anexo 1 - Identificación del Trabajador.

Declaración Informativa Múltiple ver. 16 - 0

REGISTRE EL NÚMERO DE MENSAJES QUE LABORA EL TRABAJADOR DURANTE EL AÑO. ENTRE EL NÚMERO DE MESES QUE LABORA EL TRABAJADOR DURANTE EL AÑO. LA CAPTURA DEBE SER UTILIZANDO NÚMEROS ÁRABICOS CON DOS DÍGITOS. EJEMPLO: SI LABORA DEL MES DE AGOSTO A NOVIEMBRE, CORRESPONDE 04 MESES INICIAL 08 Y MES FINAL 11.

Mes inicial

	01
--	----

Mes final

	12
--	----

DATOS DEL TRABAJADOR O ASIMILADO A SALARIOS

Registro federal de contribuyentes

	RO095603302B3
--	---------------

Clave única de registro de población

	RO09560330MDFMSL09
--	--------------------

Apellido Paterno, Materno y Nombre(s)

Apellido Paterno

	ROMERO
--	--------

Apellido Materno

	OSORIO
--	--------

Nombre(s)

	SOLEDAD
--	---------

Area geográfica del salario mínimo

Área A	
--------	--

Indique si el patron realizó calculo anual

SI	
----	--

Tarifa utilizada: del ejercicio que declara

SI	
----	--

1991 actualizada

NO	
----	--

Proporción del Subsidio Aplicada

--	--

Indique si el trabajador es sindicalizado

NO	
----	--

Si es asimilado a salarios, señale la clave correspondiente

<Sin Selección>	
-----------------	--

Clave de la Entidad Federativa donde prestó sus servicios

09 - Distrito Federal	
-----------------------	--

EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR HAYA TENIDO MÁS DE UN PATRÓN EN EL EJERCICIO, SEÑALE EL REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES DE CADA UNO DE ELLOS.

Registro Federal de Contribuyentes del otro patrón

--	--

Página: 4 de 8 Registro 1 de 3 - Anexo 1 - Identificación del Trabajador



NÓMINA Y SU RETENCIÓN EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA



Documentos Electrónicos Múltiples

Archivo Herramientas Ver Ventana Ayuda

Ruta en el Árbol: SAT-Contribuyentes-RAM940908E16-DIM-2011-001-Anexo 1 - Identificación del Trabajador.

Contribuyentes

- RAM940908E16
 - DIM
 - 2011-001
 - Identificación del declarante
 - Selección de anexos por presentar
 - Anexo 1 - Datos para Determinar la Pr...
 - Anexo 1 - Identificación del Trabajador
 - Anexo 1 - Selección de Temas
 - Anexo 1 - Pagos del Patrón Efectuado...
 - Anexo 1 - Impuesto Sobre la Renta (R...
 - Anexo 1 - Resumen de Operaciones

Trabajadores

Declaración Informativa Múltiple ver. 16 - 0

ANEXO 1.
INFORMACIÓN ANUAL DE SUELDOS, SALARIOS, CONCEPTOS ASIMILADOS, CRÉDITO AL SALARIO Y SUBSIDIO PARA EL EMPLEO (INCLUYE INGRESOS POR ACCIONES)

ROOS5603302B3
ROMERO OSORIO SOLEDAD

DESPLIEGUE EL COMBO PARA SELECCIONAR EL TEMA O LOS TEMAS RELACIONADOS CON EL TIPO DE PAGO QUE REALIZA A SUS TRABAJADORES

SELECCIÓN DE TEMAS

PAGOS POR SEPARACIÓN	NO
ASIMILADOS A SALARIOS (EXCEPTO FRACCIÓN I DEL ART. 110 DE LA LISR)	NO
PAGOS DEL PATRÓN EFECTUADOS A SUS TRABAJADORES (INCLUYENDO FRACCIÓN I DEL ART. 110 DE LA LISR)	SI

Página 5 de 8 Registro 1 de 3 - Anexo 1 - Selección de Temas

Documentos Electrónicos Múltiples

Archivo Herramientas Ver Ventana Ayuda

Ruta en el Árbol: SAT-Contribuyentes-RAM940908E16-DIM-2011-001-Anexo 1 - Pagos del Patrón Efectuados a sus Trabajadores.

Contribuyentes

- RAM940908E16
 - DIM
 - 2011-001
 - Identificación del declarante
 - Selección de anexos por presentar
 - Anexo 1 - Datos para Determinar la Pr...
 - Anexo 1 - Identificación del Trabajador
 - Anexo 1 - Selección de Temas
 - Anexo 1 - Pagos del Patrón Efectuado...
 - Anexo 1 - Impuesto Sobre la Renta (R...
 - Anexo 1 - Resumen de Operaciones

Trabajadores

Declaración Informativa Múltiple ver. 16 - 0

ROOS5603302B3
ROMERO OSORIO SOLEDAD

PAGOS DEL PATRÓN EFECTUADOS A SUS TRABAJADORES

	GRAVADO	EXENTO
Sueldos, salarios, rayas y jornales	96000	
Gratificación anual	2205	1795
Viáticos y gastos de viaje		
Tiempo extraordinario		
Prima vacacional		400
Prima dominical		
Participación de los trabajadores en las utilidades (PTU)	2103	887
Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios		
Fondo de ahorro		
Caja de ahorro		
Vales para despensa		19200
Ayuda para gastos de funeral		
Contribuciones a cargo del trabajador pagadas por el patrón		
Premios por puntualidad		
Prima de seguro de vida		
Seguro de gastos médicos mayores		
Vales para restaurante		
Vales para gasolina		
Vales para ropa		
Ayuda para renta		
Ayuda para artículos escolares		
Dotación o ayuda para anteojos		
Ayuda para transporte		

Página 6 de 8 Registro 1 de 3 - Anexo 1 - Pagos del Patrón Efectuados a sus Trabajad...



NÓMINA Y SU RETENCIÓN EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA



IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SUELDOS Y SALARIOS	
Suma del ingreso GRAVADO por sueldos y salarios (Suma de la columna "GRAVADO")	100308
Suma del ingreso EXENTO por sueldos y salarios (Suma de la columna "EXENTO")	22292
Impuesto retenido durante el ejercicio que declara	0
Impuesto retenido por otro(s) patrón(es) durante el ejercicio que declara	
Saldo a favor determinado en el ejercicio que declara, que el patrón compensará durante el siguiente ejercicio o solicitará su devolución	31
Saldo a favor del ejercicio anterior no compensado durante el ejercicio que declara	
Suma de las cantidades que por concepto de crédito al salario le correspondió al trabajador	
Crédito al salario entregado en efectivo al trabajador durante el ejercicio que declara	
Monto total de ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social	19200
Suma de ingresos exentos por concepto de prestaciones de previsión social	19200
Suma de ingresos por sueldos y salarios	122600
Monto del impuesto local a los ingresos por sueldos, salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado retenido	0
Monto del subsidio para el empleo entregado en efectivo al trabajador durante el ejercicio que declara	0

Resumen del Impuesto Sobre la renta por cada trabajador:

IMPUESTO SOBRE LA RENTA (RESUMEN)	
Total de ingresos por sueldos, salarios y conceptos asimilados	122600
Ingresos exentos	22292
Total de las aportaciones voluntarias deducibles	
Ingresos no acumulables	0
Ingresos acumulables	100308
ISR conforme a la tarifa anual	8973
Subsidio acreditable	
Subsidio no acreditable	
Monto del subsidio acreditable fracción III (sólo para 2001)	
Monto del subsidio acreditable fracción IV (sólo para 2001)	
Impuesto sobre ingresos acumulables	0
Impuesto sobre ingresos no acumulables	0
Impuesto sobre la renta causado en el ejercicio que declara	0
Impuesto retenido al contribuyente	0
Impuesto local a los ingresos por sueldos, salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado	0
Monto del subsidio para el empleo que le correspondió al trabajador durante el ejercicio	0



Documentos Electrónicos Múltiples

Archivo Herramientas Ver Ventana Ayuda

Ruta en el Árbol: SAT-Contribuyentes-RAM940908E16-DIM-2011-001-Anexo 1 - Resumen de Operaciones.

Contribuyentes

- RAM940908E16
 - DIM
 - 2011-001
 - Identificación del declarante
 - Selección de anexos por presentar
 - Anexo 1 - Datos para Determinar la Pr...
 - Anexo 1 - Identificación del Trabajador
 - Anexo 1 - Selección de Temas
 - Anexo 1 - Pagos del Patrón Efectuado...
 - Anexo 1 - Impuesto Sobre la Renta (R...
 - Anexo 1 - Resumen de Operacion...

Formularios

Declaración Informativa Múltiple ver. 16 - 0

ANEXO 1.
INFORMACIÓN ANUAL DE SUELDOS, SALARIOS, CONCEPTOS ASIMILADOS, CRÉDITO AL SALARIO Y SUBSIDIO PARA EL EMPLEO (INCLUYE INGRESOS POR ACCIONES)



RESUMEN DE OPERACIONES

Número de trabajadores que relaciona	3
Total del ISR retenido y enterado por salarios	0
Total del ISR retenido y enterado por asimilados a salarios	0
Total de ingresos por sueldos y salarios y conceptos asimilados de los trabajadores relacionados	273553
Total de pagos gravados efectuados por otros empleadores	0
Total de ingresos exentos por sueldos y salarios de los trabajadores relacionados	47716
Total de pagos exentos efectuados por otros empleadores	0
Cantidad efectivamente pagada por haber ejercido la opción de no pago del impuesto sustitutivo del crédito al salario (Aplica para 2002 y 2003)	683
Crédito al salario entregado en efectivo a los trabajadores	0
Crédito al salario conforme a la tabla vigente que corresponda	0
Crédito al salario pendiente de acreditar al inicio del ejercicio que declara	
Crédito al salario que se acreditó durante el ejercicio que declara	
Crédito al salario pendiente de acreditar al cierre del ejercicio que declara	

Página: 8 de 8

Documentos Electro... TESINA Introducción - Micr... ES 10:30 p.m.

**CONSTANCIA DE SUELDOS, SALARIOS, CONCEPTOS ASIMILADOS,
CRÉDITO AL SALARIO Y SUBSIDIO PARA EL EMPLEO
(INCLUYE INGRESOS POR ACCIONES)**

ANVERSO

37

37P1A09

PERIODO QUE AMPARA LA CONSTANCIA: MES INICIAL MES FINAL EJERCICIO

ESTA CONSTANCIA DEBERÁ SER CONSERVADA POR EL TRABAJADOR.

1 DATOS DEL TRABAJADOR O ASIMILADO A SALARIOS

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN

APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO NOMBRE(S)

MARQUE CON "X" EL RECUADRO QUE CORRESPONDA Y/O CONTESTE LO QUE SE SOLICITA:

ÁREA GEOGRÁFICA DEL SALARIO MÍNIMO (1) SI EL PATRÓN REALIZÓ CÁLCULO ANUAL TARIFA UTILIZADA DEL EJERCICIO QUE DECLARA 1991 (Actualizada)

PROPORCIÓN DEL SUBSIDIO: CALCULADA CONFORME A LAS DISPOSICIONES VIGENTES EN EL EJERCICIO QUE DECLARA (*) CALCULADA CONFORME A DISPOSICIONES VIGENTES EN 1991 (*) FRACCIÓN I (2) FRACCIÓN II (2) APLICADA (3)

MARQUE CON "X" SI EL TRABAJADOR ES SINDICALIZADO SI ES ASIMILADO A SALARIOS, SEÑALE LA CLAVE CORRESPONDIENTE (4) CLAVE DE LA ENTIDAD FEDERATIVA DONDE PRESTÓ SUS SERVICIOS (5)

RFC DEL(LOS) OTRO(S) PATRÓN(ES) (6):

OTROS DATOS INFORMATIVOS

MONTO DE LAS APORTACIONES VOLUNTARIAS EFECTUADAS MONTO DE LAS APORTACIONES VOLUNTARIAS DEDUCIBLES PARA TRABAJADORES QUE REALIZARÁN SU DECLARACIÓN
INDIQUE SI EL PATRÓN APLICÓ EL MONTO DE LAS APORTACIONES VOLUNTARIAS EN EL CÁLCULO DEL IMPUESTO MONTO DE LAS APORTACIONES VOLUNTARIAS DEDUCIBLES APLICADAS POR EL PATRÓN

2 IMPUESTO SOBRE LA RENTA

A. TOTAL DE INGRESOS POR SUELDOS, SALARIOS Y CONCEPTOS ASIMILADOS (Campo Q , más el campo R de esta página, más los campos a , más i , más m de la página 2, más el campo S1 de la página 3)	<input type="text" value="122600"/>	I. SUBSIDIO NO ACREDITABLE (2007 y anteriores)	<input type="text"/>
B. IMPUESTO LOCAL A LOS INGRESOS POR SUELDOS, SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO (7)	<input type="text" value="0"/>	J. MONTO DEL SUBSIDIO PARA EL EMPLEO QUE LE CORRESPONDIÓ AL TRABAJADOR DURANTE EL EJERCICIO (2008 y posteriores) (8)	<input type="text" value="0"/>
C. INGRESOS EXENTOS (Campo V de esta página, más el campo c de la página 2, más el campo R1 de la página 3)	<input type="text" value="22292"/>	K. MONTO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE FRACCIÓN III (2)	<input type="text"/>
D. TOTAL DE LAS APORTACIONES VOLUNTARIAS DEDUCIBLES	<input type="text"/>	L. MONTO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE FRACCIÓN IV (2)	<input type="text"/>
E. INGRESOS NO ACUMULABLES (Campo Y de esta página, más el campo g de la página 2)	<input type="text" value="0"/>	M. IMPUESTO SOBRE INGRESOS ACUMULABLES	<input type="text" value="0"/>
F. INGRESOS ACUMULABLES (A - B - C - D - E)	<input type="text" value="100308"/>	N. IMPUESTO SOBRE INGRESOS NO ACUMULABLES	<input type="text" value="0"/>
G. ISR CONFORME A LA TARIFA ANUAL	<input type="text" value="8973"/>	O. IMPUESTO SOBRE LA RENTA CAUSADO EN EL EJERCICIO QUE DECLARA (M + N)	<input type="text" value="0"/>
H. SUBSIDIO ACREDITABLE (2007 y anteriores)	<input type="text"/>	P. IMPUESTO RETENIDO AL CONTRIBUYENTE (Campo Z de esta página, más los campos h , más j , más n de la página 2, más los campos U1 , más V1 de la página 3)	<input type="text" value="0"/>

3 PAGOS POR SEPARACIÓN

JUBILACIONES, PENSIONES O HABERES DEL RETIRO	Q. MONTO TOTAL DEL PAGO EN UNA SOLA EXHIBICIÓN (No deberá hacer anotación alguna en R , S y T)	<input type="text"/>	V. INGRESOS EXENTOS	<input type="text"/>
	R. INGRESOS TOTALES POR PAGO EN PARCIALIDADES (No hacer anotación alguna en Q)	<input type="text"/>	W. INGRESOS GRAVABLES	<input type="text"/>
	S. MONTO DIARIO PERCIBIDO POR JUBILACIONES, PENSIONES O HABERES DE RETIRO EN PARCIALIDADES (No hacer anotación alguna en Q)	<input type="text"/>	X. INGRESOS ACUMULABLES	<input type="text"/>
	T. CANTIDAD QUE SE HUBIERA PERCIBIDO EN EL PERIODO DE NO HABER PAGO ÚNICO POR JUBILACIONES, PENSIONES O HABERES DE RETIRO EN UNA SOLA EXHIBICIÓN (No hacer anotación alguna en Q)	<input type="text"/>	Y. INGRESOS NO ACUMULABLES	<input type="text"/>
	U. NÚMERO DE DÍAS (9)	<input type="text"/>	Z. IMPUESTO RETENIDO	<input type="text"/>

(*) Es obligatorio requisitar estos campos.
 (1) Anotará **A**, **B** o **C**, según corresponda al área geográfica que señala la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
 (2) Únicamente para constancias de 2001, de conformidad con el Art. Segundo Transitorio, del Decreto por el que se reforma el Art. 80-A de la LISR, publicado en el DOF el 29 de noviembre de 2001.
 (3) Deberá utilizar este campo, cuando el patrón haya realizado cálculo anual de ISR y al trabajador le corresponda una proporción distinta a la de los demás trabajadores.
 (4) **A.** Miembros de las sociedades cooperativas de producción, **B.** Integrantes de sociedades y asociaciones civiles, **C.** Miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o comisarios; **D.** Actividad empresarial (comisionistas), **E.** Honorarios asimilados a salarios, **F.** Ingresos en acciones o títulos valor, **G.** Otros.
 (5) **01** Aguascalientes, **02** Baja California, **03** Baja California Sur, **04** Campeche, **05** Coahuila, **06** Colima, **07** Chiapas, **08** Chihuahua, **09** Distrito Federal, **10** Durango, **11** Guanajuato, **12** Guerrero, **13** Hidalgo, **14** Jalisco, **15** México, **16** Michoacán, **17** Morelos, **18** Nayarit, **19** Nuevo León, **20** Oaxaca, **21** Puebla, **22** Querétaro, **23** Quintana Roo, **24** San Luis Potosí, **25** Sinaloa, **26** Sonora, **27** Tabasco, **28** Tamaulipas, **29** Tlaxcala, **30** Veracruz, **31** Yucatán, **32** Zacatecas.
 (6) En caso de que el trabajador haya tenido más de un patrón en el ejercicio, deberá señalar el (los) RFC del(los) otro(s) patrón(es).
 (7) Aplicable a partir del ejercicio 2005.
 (8) Se refiere al Subsidio para el Empleo que corresponda, determinado conforme a la tabla contenida en las disposiciones fiscales.
 (9) Tratándose de pagos en parcialidades, número de días del periodo. En caso de pago de jubilaciones, pensiones o haberes de retiro en una sola exhibición, número de días comprendidos entre la fecha en que se realizó el pago y el 31 de diciembre del año de que se trate.

3 PAGOS POR SEPARACIÓN (Continuación)

OTROS PAGOS POR SEPARACIÓN (1)	a. MONTO TOTAL PAGADO	<input type="text"/>	e. INGRESOS ACUMULABLES (Último sueldo mensual ordinario) (2)	<input type="text"/>
	b. NÚMERO DE AÑOS DE SERVICIO DEL TRABAJADOR	<input type="text"/>	f. IMPUESTO CORRESPONDIENTE AL ÚLTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO	<input type="text"/>
	c. INGRESOS EXENTOS	<input type="text"/>	g. INGRESOS NO ACUMULABLES	<input type="text"/>
	d. INGRESOS GRAVADOS	<input type="text"/>	h. IMPUESTO RETENIDO	<input type="text"/>

4 INGRESOS ASIMILADOS A SALARIOS (Sin incluir (3))

i. INGRESOS ASIMILADOS A SALARIOS	<input type="text"/>	j. IMPUESTO RETENIDO DURANTE EL EJERCICIO	<input type="text"/>
-----------------------------------	----------------------	---	----------------------

4.1 INGRESOS EN ACCIONES O TÍTULOS VALOR QUE REPRESENTAN BIENES (Por ejercer la opción otorgada por el empleador)

k. VALOR DE MERCADO DE LAS ACCIONES O TÍTULOS VALOR AL EJERCER LA OPCIÓN (4)	<input type="text"/>	m. INGRESO ACUMULABLE (k - l siempre que k sea mayor)	<input type="text"/>
l. PRECIO ESTABLECIDO AL OTORGARSE LA OPCIÓN DE INGRESOS EN ACCIONES O TÍTULOS VALOR	<input type="text"/>	n. IMPUESTO RETENIDO	<input type="text"/>

5 PAGOS DEL PATRÓN EFECTUADOS A SUS TRABAJADORES (Incluyendo (3))

	GRAVADO	EXENTO
o. SUELDOS, SALARIOS, RAYAS Y JORNALES	96000	
p. GRATIFICACIÓN ANUAL	2205	1795
q. VIÁTICOS Y GASTOS DE VIAJE		
r. TIEMPO EXTRAORDINARIO		
s. PRIMA VACACIONAL		400
t. PRIMA DOMINICAL		
u. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES (PTU)	2103	897
v. REEMBOLSO DE GASTOS MÉDICOS, DENTALES Y HOSPITALARIOS		
w. FONDO DE AHORRO		
x. CAJA DE AHORRO		
y. VALES PARA DESPESA		19200
z. AYUDA PARA GASTOS DE FUNERAL		
A1. CONTRIBUCIONES A CARGO DEL TRABAJADOR PAGADAS POR EL PATRÓN		
B1. PREMIOS POR PUNTUALIDAD		
C1. PRIMA DE SEGURO DE VIDA		
D1. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES		
E1. VALES PARA RESTAURANTE		
F1. VALES PARA GASOLINA		

(1) Incluyendo, entre otros, prima de antigüedad e indemnizaciones.

(2) Si el pago por separación es menor al último sueldo mensual ordinario, deberá anotar el pago por separación.

(3) Funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, así como miembros de las fuerzas armadas.

(4) Si la opción para adquirir acciones o títulos valor se otorgó antes del 1° de enero de 2005, se anotará el valor de mercado que tenían dichas acciones o títulos valor al 31 de diciembre de 2004.

5 **PAGOS DEL PATRÓN EFECTUADOS A SUS TRABAJADORES (Incluyendo (1)) (Continuación)**

	GRAVADO	EXENTO
G1. VALES PARAROPA	<input type="text"/>	<input type="text"/>
H1. AYUDA PARA RENTA	<input type="text"/>	<input type="text"/>
I1. AYUDA PARA ARTÍCULOS ESCOLARES	<input type="text"/>	<input type="text"/>
J1. DOTACIÓN O AYUDA PARA ANTEOJOS	<input type="text"/>	<input type="text"/>
K1. AYUDA PARA TRANSPORTE	<input type="text"/>	<input type="text"/>
L1. CUOTAS SINDICALES PAGADAS POR EL PATRÓN	<input type="text"/>	<input type="text"/>
M1. SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD	<input type="text"/>	<input type="text"/>
N1. BECAS PARA TRABAJADORES Y/O SUS HIJOS	<input type="text"/>	<input type="text"/>
O1. PAGOS EFECTUADOS POR OTROS EMPLEADORES (2) (3)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
P1. OTROS INGRESOS POR SALARIOS	<input type="text"/>	<input type="text"/>

6 **IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SUELDOS Y SALARIOS**

Q1. SUMA DEL INGRESO GRAVADO POR SUELDOS Y SALARIOS (Suma de los campos Q de la página 2 al P1 de la columna "gravado" de la página 3)	100308	X1. SALDO A FAVOR DEL EJERCICIO ANTERIOR NO COMPENSADO DURANTE EL EJERCICIO QUE AMPARA LA CONSTANCIA	<input type="text"/>
R1. SUMA DEL INGRESO EXENTO POR SUELDOS Y SALARIOS (Suma de los campos R de la página 2 al P1 de la columna "exento" de la página 3)	22292	Y1. SUMA DE LAS CANTIDADES QUE POR CONCEPTO DE CRÉDITO AL SALARIO LE CORRESPONDIÓ AL TRABAJADOR (5)	<input type="text"/>
S1. SUMA DE INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS (Q1 + R1)	122600	Z1. CRÉDITO AL SALARIO ENTREGADO EN EFECTIVO AL TRABAJADOR DURANTE EL EJERCICIO (6)	<input type="text"/>
T1. MONTO DEL IMPUESTO LOCAL A LOS INGRESOS POR SUELDOS, SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO RETENIDO (4)	0	a1. MONTO TOTAL DE INGRESOS OBTENIDOS POR CONCEPTO DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL	19200
U1. IMPUESTO RETENIDO DURANTE EL EJERCICIO	0	b1. SUMA DE INGRESOS EXENTOS POR CONCEPTO DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL	19200
V1. IMPUESTO RETENIDO POR OTRO(S) PATRÓN(ES) DURANTE EL EJERCICIO (2)	<input type="text"/>	c1. MONTO DEL SUBSIDIO PARA EL EMPLEO ENTREGADO EN EFECTIVO AL TRABAJADOR DURANTE EL EJERCICIO QUE DECLARA (7)	0
W1. SALDO A FAVOR DETERMINADO EN EL EJERCICIO QUE DECLARA, QUE EL PATRÓN COMPENSARÁ DURANTE EL SIGUIENTE EJERCICIO O SOLICITARÁ SU DEVOLUCIÓN	31		

7 **DATOS DEL RETENEDOR**

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	RAM940908E16	CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN *	<input type="text"/>
APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S) O DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL	REPRESENTACIONES ASESORIA Y MANUFACTURAS S.A. DE CV		
CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN	AAHS540815HDFLRR00		
APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)	ALCALA HERNANDEZ SERGIO MARCOS		

FIRMA DEL RETENEDOR O REPRESENTANTE LEGAL	SELLO DEL RETENEDOR (EN CASO DE TENERLO)	FIRMA DE RECIBIDO POR EL CONTRIBUYENTE
---	--	--

* Sólo personas físicas.

(1) Funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, así como miembros de las fuerzas armadas.

(2) Sólo si el patrón que expide la constancia realizó cálculo anual.

(3) No deberá duplicar los conceptos exentos que se resten una sola vez por ejemplo: gratificación anual, prima vacacional, entre otros.

(4) Aplicable a partir de 2005.

(5) Se deberá anotar la suma del crédito al salario determinado conforme a la tabla de la LISR correspondiente.

(6) Suma de las diferencias que durante el ejercicio se entregaron en efectivo al trabajador conforme a las disposiciones fiscales vigentes.

(7) Se refiere a la(s) diferencia(s) por subsidio para el empleo mensual entregada(s) en efectivo al trabajador.

**CONSTANCIA DE SUELDOS, SALARIOS, CONCEPTOS ASIMILADOS,
CRÉDITO AL SALARIO Y SUBSIDIO PARA EL EMPLEO
(INCLUYE INGRESOS POR ACCIONES)**

ANVERSO

37

37P1A09

PERIODO QUE AMPARA LA CONSTANCIA: MES INICIAL MES FINAL EJERCICIO

ESTA CONSTANCIA DEBERÁ SER CONSERVADA POR EL TRABAJADOR.

1 DATOS DEL TRABAJADOR O ASIMILADO A SALARIOS

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN

APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO NOMBRE(S)

MARQUE CON "X" EL RECUADRO QUE CORRESPONDA Y/O CONTESTE LO QUE SE SOLICITA:

ÁREA GEOGRÁFICA DEL SALARIO MÍNIMO (1) SI EL PATRÓN REALIZÓ CÁLCULO ANUAL TARIFA UTILIZADA DEL EJERCICIO QUE DECLARA 1991 (Actualizada)

PROPORCIÓN DEL SUBSIDIO: CALCULADA CONFORME A LAS DISPOSICIONES VIGENTES EN EL EJERCICIO QUE DECLARA (*) CALCULADA CONFORME A DISPOSICIONES VIGENTES EN 1991 (*) FRACCIÓN I (2) FRACCIÓN II (2) APLICADA (3)

MARQUE CON "X" SI EL TRABAJADOR ES SINDICALIZADO SI ES ASIMILADO A SALARIOS, SEÑALE LA CLAVE CORRESPONDIENTE (4) CLAVE DE LA ENTIDAD FEDERATIVA DONDE PRESTÓ SUS SERVICIOS (5)

RFC DEL(LOS) OTRO(S) PATRÓN(ES) (6):

OTROS DATOS INFORMATIVOS

MONTO DE LAS APORTACIONES VOLUNTARIAS EFECTUADAS MONTO DE LAS APORTACIONES VOLUNTARIAS DEDUCIBLES PARA TRABAJADORES QUE REALIZARÁN SU DECLARACIÓN INDIQUE SI EL PATRÓN APLICÓ EL MONTO DE LAS APORTACIONES VOLUNTARIAS EN EL CÁLCULO DEL IMPUESTO MONTO DE LAS APORTACIONES VOLUNTARIAS DEDUCIBLES APLICADAS POR EL PATRÓN

2 IMPUESTO SOBRE LA RENTA

A. TOTAL DE INGRESOS POR SUELDOS, SALARIOS Y CONCEPTOS ASIMILADOS (Campo Q , más el campo R de esta página, más los campos a , más i , más m de la página 2, más el campo S1 de la página 3)	<input type="text" value="81653"/>	I. SUBSIDIO NO ACREDITABLE (2007 y anteriores)	<input type="text"/>
B. IMPUESTO LOCAL A LOS INGRESOS POR SUELDOS, SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO (7)	<input type="text" value="0"/>	J. MONTO DEL SUBSIDIO PARA EL EMPLEO QUE LE CORRESPONDIÓ AL TRABAJADOR DURANTE EL EJERCICIO (2008 y posteriores) (8)	<input type="text" value="3555"/>
C. INGRESOS EXENTOS (Campo V de esta página, más el campo c de la página 2, más el campo R1 de la página 3)	<input type="text" value="11632"/>	K. MONTO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE FRACCIÓN III (2)	<input type="text"/>
D. TOTAL DE LAS APORTACIONES VOLUNTARIAS DEDUCIBLES	<input type="text"/>	L. MONTO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE FRACCIÓN IV (2)	<input type="text"/>
E. INGRESOS NO ACUMULABLES (Campo Y de esta página, más el campo g de la página 2)	<input type="text" value="0"/>	M. IMPUESTO SOBRE INGRESOS ACUMULABLES	<input type="text" value="0"/>
F. INGRESOS ACUMULABLES (A - B - C - D - E)	<input type="text" value="70021"/>	N. IMPUESTO SOBRE INGRESOS NO ACUMULABLES	<input type="text" value="0"/>
G. ISR CONFORME A LA TARIFA ANUAL	<input type="text" value="5088"/>	O. IMPUESTO SOBRE LA RENTA CAUSADO EN EL EJERCICIO QUE DECLARA (M + N)	<input type="text" value="0"/>
H. SUBSIDIO ACREDITABLE (2007 y anteriores)	<input type="text"/>	P. IMPUESTO RETENIDO AL CONTRIBUYENTE (Campo Z de esta página, más los campos h , más j , más n de la página 2, más los campos U1 , más V1 de la página 3)	<input type="text" value="0"/>

3 PAGOS POR SEPARACIÓN

JUBILACIONES, PENSIONES O HABERES DE RETIRO	Q. MONTO TOTAL DEL PAGO EN UNA SOLA EXHIBICIÓN (No deberá hacer anotación alguna en R , S y T)	<input type="text"/>	V. INGRESOS EXENTOS	<input type="text"/>
	R. INGRESOS TOTALES POR PAGO EN PARCIALIDADES (No hacer anotación alguna en Q)	<input type="text"/>	W. INGRESOS GRAVABLES	<input type="text"/>
	S. MONTO DIARIO PERCIBIDO POR JUBILACIONES, PENSIONES O HABERES DE RETIRO EN PARCIALIDADES (No hacer anotación alguna en Q)	<input type="text"/>	X. INGRESOS ACUMULABLES	<input type="text"/>
	T. CANTIDAD QUE SE HUBIERA PERCIBIDO EN EL PERIODO DE NO HABER PAGO ÚNICO POR JUBILACIONES, PENSIONES O HABERES DE RETIRO EN UNA SOLA EXHIBICIÓN (No hacer anotación alguna en Q)	<input type="text"/>	Y. INGRESOS NO ACUMULABLES	<input type="text"/>
	U. NÚMERO DE DÍAS (9)	<input type="text"/>	Z. IMPUESTO RETENIDO	<input type="text"/>

(*) Es obligatorio requisitar estos campos.
 (1) Anotará **A**, **B** o **C**, según corresponda al área geográfica que señala la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
 (2) Únicamente para constancias de 2001, de conformidad con el Art. Segundo Transitorio, del Decreto por el que se reforma el Art. 80-A de la LISR, publicado en el DOF el 29 de noviembre de 2001.
 (3) Deberá utilizar este campo, cuando el patrón haya realizado cálculo anual de ISR y al trabajador le corresponda una proporción distinta a la de los demás trabajadores.
 (4) **A.** Miembros de las sociedades cooperativas de producción, **B.** Integrantes de sociedades y asociaciones civiles, **C.** Miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o comisarios; **D.** Actividad empresarial (comisionistas), **E.** Honorarios asimilados a salarios, **F.** Ingresos en acciones o títulos valor, **G.** Otros.
 (5) **01** Aguascalientes, **02** Baja California, **03** Baja California Sur, **04** Campeche, **05** Coahuila, **06** Colima, **07** Chiapas, **08** Chihuahua, **09** Distrito Federal, **10** Durango, **11** Guanajuato, **12** Guerrero, **13** Hidalgo, **14** Jalisco, **15** México, **16** Michoacán, **17** Morelos, **18** Nayarit, **19** Nuevo León, **20** Oaxaca, **21** Puebla, **22** Querétaro, **23** Quintana Roo, **24** San Luis Potosí, **25** Sinaloa, **26** Sonora, **27** Tabasco, **28** Tamaulipas, **29** Tlaxcala, **30** Veracruz, **31** Yucatán, **32** Zacatecas.
 (6) En caso de que el trabajador haya tenido más de un patrón en el ejercicio, deberá señalar el (los) RFC del(los) otro(s) patrón(es).
 (7) Aplicable a partir del ejercicio 2005.
 (8) Se refiere al Subsidio para el Empleo que corresponda, determinado conforme a la tabla contenida en las disposiciones fiscales.
 (9) Tratándose de pagos en parcialidades, número de días del periodo. En caso de pago de jubilaciones, pensiones o haberes de retiro en una sola exhibición, número de días comprendidos entre la fecha en que se realizó el pago y el 31 de diciembre del año de que se trate.

3 PAGOS POR SEPARACIÓN (Continuación)

OTROS PAGOS POR SEPARACIÓN (1)	a. MONTO TOTAL PAGADO	<input type="text"/>	e. INGRESOS ACUMULABLES (Último sueldo mensual ordinario) (2)	<input type="text"/>
	b. NÚMERO DE AÑOS DE SERVICIO DEL TRABAJADOR	<input type="text"/>	f. IMPUESTO CORRESPONDIENTE AL ÚLTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO	<input type="text"/>
	c. INGRESOS EXENTOS	<input type="text"/>	g. INGRESOS NO ACUMULABLES	<input type="text"/>
	d. INGRESOS GRAVADOS	<input type="text"/>	h. IMPUESTO RETENIDO	<input type="text"/>

4 INGRESOS ASIMILADOS A SALARIOS (Sin incluir (3))

i. INGRESOS ASIMILADOS A SALARIOS	<input type="text"/>	j. IMPUESTO RETENIDO DURANTE EL EJERCICIO	<input type="text"/>
-----------------------------------	----------------------	---	----------------------

4.1 INGRESOS EN ACCIONES O TÍTULOS VALOR QUE REPRESENTAN BIENES (Por ejercer la opción otorgada por el empleador)

k. VALOR DE MERCADO DE LAS ACCIONES O TÍTULOS VALOR AL EJERCER LA OPCIÓN (4)	<input type="text"/>	m. INGRESO ACUMULABLE (k - l siempre que k sea mayor)	<input type="text"/>
l. PRECIO ESTABLECIDO AL OTORGARSE LA OPCIÓN DE INGRESOS EN ACCIONES O TÍTULOS VALOR	<input type="text"/>	n. IMPUESTO RETENIDO	<input type="text"/>

5 PAGOS DEL PATRÓN EFECTUADOS A SUS TRABAJADORES (Incluyendo (3))

	GRAVADO	EXENTO
o. SUELDOS, SALARIOS, RAYAS Y JORNALES	<input type="text" value="43200"/>	<input type="text"/>
p. GRATIFICACIÓN ANUAL	<input type="text" value="5"/>	<input type="text" value="1795"/>
q. VIÁTICOS Y GASTOS DE VIAJE	<input type="text"/>	<input type="text"/>
r. TIEMPO EXTRAORDINARIO	<input type="text"/>	<input type="text"/>
s. PRIMA VACACIONAL	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="300"/>
t. PRIMA DOMINICAL	<input type="text"/>	<input type="text"/>
u. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES (PTU)	<input type="text" value="903"/>	<input type="text" value="897"/>
v. REEMBOLSO DE GASTOS MÉDICOS, DENTALES Y HOSPITALARIOS	<input type="text"/>	<input type="text"/>
w. FONDO DE AHORRO	<input type="text"/>	<input type="text"/>
x. CAJA DE AHORRO	<input type="text"/>	<input type="text"/>
y. VALES PARA DESPESA	<input type="text"/>	<input type="text" value="8640"/>
z. AYUDA PARA GASTOS DE FUNERAL	<input type="text"/>	<input type="text"/>
A1. CONTRIBUCIONES A CARGO DEL TRABAJADOR PAGADAS POR EL PATRÓN	<input type="text"/>	<input type="text"/>
B1. PREMIOS POR PUNTUALIDAD	<input type="text"/>	<input type="text"/>
C1. PRIMA DE SEGURO DE VIDA	<input type="text"/>	<input type="text"/>
D1. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES	<input type="text"/>	<input type="text"/>
E1. VALES PARA RESTAURANTE	<input type="text"/>	<input type="text"/>
F1. VALES PARA GASOLINA	<input type="text"/>	<input type="text"/>

(1) Incluyendo, entre otros, prima de antigüedad e indemnizaciones.

(2) Si el pago por separación es menor al último sueldo mensual ordinario, deberá anotar el pago por separación.

(3) Funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, así como miembros de las fuerzas armadas.

(4) Si la opción para adquirir acciones o títulos valor se otorgó antes del 1° de enero de 2005, se anotará el valor de mercado que tenían dichas acciones o títulos valor al 31 de diciembre de 2004.

5 **PAGOS DEL PATRÓN EFECTUADOS A SUS TRABAJADORES (Incluyendo (1)) (Continuación)**

	GRAVADO	EXENTO
G1. VALES PARAROPA	<input type="text"/>	<input type="text"/>
H1. AYUDA PARA RENTA	<input type="text"/>	<input type="text"/>
I1. AYUDA PARA ARTÍCULOS ESCOLARES	<input type="text"/>	<input type="text"/>
J1. DOTACIÓN O AYUDA PARA ANTEOJOS	<input type="text"/>	<input type="text"/>
K1. AYUDA PARA TRANSPORTE	<input type="text"/>	<input type="text"/>
L1. CUOTAS SINDICALES PAGADAS POR EL PATRÓN	<input type="text"/>	<input type="text"/>
M1. SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD	<input type="text"/>	<input type="text"/>
N1. BECAS PARA TRABAJADORES Y/O SUS HIJOS	<input type="text"/>	<input type="text"/>
O1. PAGOS EFECTUADOS POR OTROS EMPLEADORES (2) (3)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
P1. OTROS INGRESOS POR SALARIOS	25913	<input type="text"/>

6 **IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SUELDOS Y SALARIOS**

Q1. SUMA DEL INGRESO GRAVADO POR SUELDOS Y SALARIOS (Suma de los campos Q de la página 2 al P1 de la columna "gravado" de la página 3)	70021	X1. SALDO A FAVOR DEL EJERCICIO ANTERIOR NO COMPENSADO DURANTE EL EJERCICIO QUE AMPARA LA CONSTANCIA	<input type="text"/>
R1. SUMA DEL INGRESO EXENTO POR SUELDOS Y SALARIOS (Suma de los campos R de la página 2 al P1 de la columna "exento" de la página 3)	11632	Y1. SUMA DE LAS CANTIDADES QUE POR CONCEPTO DE CRÉDITO AL SALARIO LE CORRESPONDIÓ AL TRABAJADOR (5)	<input type="text"/>
S1. SUMA DE INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS (Q1 + R1)	81653	Z1. CRÉDITO AL SALARIO ENTREGADO EN EFECTIVO AL TRABAJADOR DURANTE EL EJERCICIO (6)	<input type="text"/>
T1. MONTO DEL IMPUESTO LOCAL A LOS INGRESOS POR SUELDOS, SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO RETENIDO (4)	0	a1. MONTO TOTAL DE INGRESOS OBTENIDOS POR CONCEPTO DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL	8640
U1. IMPUESTO RETENIDO DURANTE EL EJERCICIO	0	b1. SUMA DE INGRESOS EXENTOS POR CONCEPTO DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL	8640
V1. IMPUESTO RETENIDO POR OTRO(S) PATRÓN(ES) DURANTE EL EJERCICIO (2)	<input type="text"/>	c1. MONTO DEL SUBSIDIO PARA EL EMPLEO ENTREGADO EN EFECTIVO AL TRABAJADOR DURANTE EL EJERCICIO QUE DECLARA (7)	3555
W1. SALDO A FAVOR DETERMINADO EN EL EJERCICIO QUE DECLARA, QUE EL PATRÓN COMPENSARÁ DURANTE EL SIGUIENTE EJERCICIO O SOLICITARÁ SU DEVOLUCIÓN	2983		

7 **DATOS DEL RETENEDOR**

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	RAM940908E16	CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN *	<input type="text"/>
APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S) O DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL	REPRESENTACIONES ASESORIA Y MANUFACTURAS S.A. DE CV		
CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN	AAHS540815HDFLRR00		
APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)	ALCALA HERNANDEZ SERGIO MARCOS		

FIRMA DEL RETENEDOR O REPRESENTANTE LEGAL	SELLO DEL RETENEDOR (EN CASO DE TENERLO)	FIRMA DE RECIBIDO POR EL CONTRIBUYENTE
---	--	--

* Sólo personas físicas.

(1) Funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, así como miembros de las fuerzas armadas.

(2) Sólo si el patrón que expide la constancia realizó cálculo anual.

(3) No deberá duplicar los conceptos exentos que se resten una sola vez por ejemplo: gratificación anual, prima vacacional, entre otros.

(4) Aplicable a partir de 2005.

(5) Se deberá anotar la suma del crédito al salario determinado conforme a la tabla de la LISR correspondiente.

(6) Suma de las diferencias que durante el ejercicio se entregaron en efectivo al trabajador conforme a las disposiciones fiscales vigentes.

(7) Se refiere a la(s) diferencia(s) por subsidio para el empleo mensual entregada(s) en efectivo al trabajador.

**CONSTANCIA DE SUELDOS, SALARIOS, CONCEPTOS ASIMILADOS,
CRÉDITO AL SALARIO Y SUBSIDIO PARA EL EMPLEO
(INCLUYE INGRESOS POR ACCIONES)**

ANVERSO

37

37P1A09

PERIODO QUE AMPARA LA CONSTANCIA: MES INICIAL MES FINAL EJERCICIO

ESTA CONSTANCIA DEBERÁ SER CONSERVADA POR EL TRABAJADOR.

1 DATOS DEL TRABAJADOR O ASIMILADO A SALARIOS

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN

APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO NOMBRE(S)

MARQUE CON "X" EL RECUADRO QUE CORRESPONDA Y/O CONTESTE LO QUE SE SOLICITA:

ÁREA GEOGRÁFICA DEL SALARIO MÍNIMO (1) SI EL PATRÓN REALIZÓ CÁLCULO ANUAL TARIFA UTILIZADA DEL EJERCICIO QUE DECLARA 1991 (Actualizada)

PROPORCIÓN DEL SUBSIDIO: CALCULADA CONFORME A LAS DISPOSICIONES VIGENTES EN EL EJERCICIO QUE DECLARA (*) CALCULADA CONFORME A DISPOSICIONES VIGENTES EN 1991 (*) FRACCIÓN I (2) FRACCIÓN II (2) APLICADA (3)

MARQUE CON "X" SI EL TRABAJADOR ES SINDICALIZADO SI ES ASIMILADO A SALARIOS, SEÑALE LA CLAVE CORRESPONDIENTE (4) CLAVE DE LA ENTIDAD FEDERATIVA DONDE PRESTÓ SUS SERVICIOS (5)

RFC DEL(LOS) OTRO(S) PATRÓN(ES) (6):

OTROS DATOS INFORMATIVOS

MONTO DE LAS APORTACIONES VOLUNTARIAS EFECTUADAS MONTO DE LAS APORTACIONES VOLUNTARIAS DEDUCIBLES PARA TRABAJADORES QUE REALIZARÁN SU DECLARACIÓN
 INDIQUE SI EL PATRÓN APLICÓ EL MONTO DE LAS APORTACIONES VOLUNTARIAS EN EL CÁLCULO DEL IMPUESTO MONTO DE LAS APORTACIONES VOLUNTARIAS DEDUCIBLES APLICADAS POR EL PATRÓN

2 IMPUESTO SOBRE LA RENTA

A. TOTAL DE INGRESOS POR SUELDOS, SALARIOS Y CONCEPTOS ASIMILADOS (Campo Q , más el campo R de esta página, más los campos a , más i , más m de la página 2, más el campo S1 de la página 3)	<input type="text" value="69300"/>	I. SUBSIDIO NO ACREDITABLE (2007 y anteriores)	<input type="text"/>
B. IMPUESTO LOCAL A LOS INGRESOS POR SUELDOS, SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO (7)	<input type="text" value="0"/>	J. MONTO DEL SUBSIDIO PARA EL EMPLEO QUE LE CORRESPONDIÓ AL TRABAJADOR DURANTE EL EJERCICIO (2008 y posteriores) (8)	<input type="text" value="4192"/>
C. INGRESOS EXENTOS (Campo V de esta página, más el campo c de la página 2, más el campo R1 de la página 3)	<input type="text" value="13792"/>	K. MONTO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE FRACCIÓN III (2)	<input type="text"/>
D. TOTAL DE LAS APORTACIONES VOLUNTARIAS DEDUCIBLES	<input type="text"/>	L. MONTO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE FRACCIÓN IV (2)	<input type="text"/>
E. INGRESOS NO ACUMULABLES (Campo Y de esta página, más el campo g de la página 2)	<input type="text" value="0"/>	M. IMPUESTO SOBRE INGRESOS ACUMULABLES	<input type="text" value="0"/>
F. INGRESOS ACUMULABLES (A - B - C - D - E)	<input type="text" value="55508"/>	N. IMPUESTO SOBRE INGRESOS NO ACUMULABLES	<input type="text" value="0"/>
G. ISR CONFORME A LA TARIFA ANUAL	<input type="text" value="3509"/>	O. IMPUESTO SOBRE LA RENTA CAUSADO EN EL EJERCICIO QUE DECLARA (M + N)	<input type="text" value="0"/>
H. SUBSIDIO ACREDITABLE (2007 y anteriores)	<input type="text"/>	P. IMPUESTO RETENIDO AL CONTRIBUYENTE (Campo Z de esta página, más los campos h , más j , más n de la página 2, más los campos U1 , más V1 de la página 3)	<input type="text" value="0"/>

3 PAGOS POR SEPARACIÓN

JUBILACIONES, PENSIONES O HABERES DE RETIRO	Q. MONTO TOTAL DEL PAGO EN UNA SOLA EXHIBICIÓN (No deberá hacer anotación alguna en R , S y T)	<input type="text"/>	V. INGRESOS EXENTOS	<input type="text"/>
	R. INGRESOS TOTALES POR PAGO EN PARCIALIDADES (No hacer anotación alguna en Q)	<input type="text"/>	W. INGRESOS GRAVABLES	<input type="text"/>
	S. MONTO DIARIO PERCIBIDO POR JUBILACIONES, PENSIONES O HABERES DE RETIRO EN PARCIALIDADES (No hacer anotación alguna en Q)	<input type="text"/>	X. INGRESOS ACUMULABLES	<input type="text"/>
	T. CANTIDAD QUE SE HUBIERA PERCIBIDO EN EL PERIODO DE NO HABER PAGO ÚNICO POR JUBILACIONES, PENSIONES O HABERES DE RETIRO EN UNA SOLA EXHIBICIÓN (No hacer anotación alguna en Q)	<input type="text"/>	Y. INGRESOS NO ACUMULABLES	<input type="text"/>
	U. NÚMERO DE DÍAS (9)	<input type="text"/>	Z. IMPUESTO RETENIDO	<input type="text"/>

(*) Es obligatorio requisitar estos campos.
 (1) Anotará **A**, **B** o **C**, según corresponda al área geográfica que señala la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
 (2) Únicamente para constancias de 2001, de conformidad con el Art. Segundo Transitorio, del Decreto por el que se reforma el Art. 80-A de la LISR, publicado en el DOF el 29 de noviembre de 2001.
 (3) Deberá utilizar este campo, cuando el patrón haya realizado cálculo anual de ISR y al trabajador le corresponda una proporción distinta a la de los demás trabajadores.
 (4) **A.** Miembros de las sociedades cooperativas de producción, **B.** Integrantes de sociedades y asociaciones civiles, **C.** Miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o comisarios; **D.** Actividad empresarial (comisionistas), **E.** Honorarios asimilados a salarios, **F.** Ingresos en acciones o títulos valor, **G.** Otros.
 (5) **01** Aguascalientes, **02** Baja California, **03** Baja California Sur, **04** Campeche, **05** Coahuila, **06** Colima, **07** Chiapas, **08** Chihuahua, **09** Distrito Federal, **10** Durango, **11** Guanajuato, **12** Guerrero, **13** Hidalgo, **14** Jalisco, **15** México, **16** Michoacán, **17** Morelos, **18** Nayarit, **19** Nuevo León, **20** Oaxaca, **21** Puebla, **22** Querétaro, **23** Quintana Roo, **24** San Luis Potosí, **25** Sinaloa, **26** Sonora, **27** Tabasco, **28** Tamaulipas, **29** Tlaxcala, **30** Veracruz, **31** Yucatán, **32** Zacatecas.
 (6) En caso de que el trabajador haya tenido más de un patrón en el ejercicio, deberá señalar el (los) RFC del(los) otro(s) patrón(es).
 (7) Aplicable a partir del ejercicio 2005.
 (8) Se refiere al Subsidio para el Empleo que corresponda, determinado conforme a la tabla contenida en las disposiciones fiscales.
 (9) Tratándose de pagos en parcialidades, número de días del periodo. En caso de pago de jubilaciones, pensiones o haberes de retiro en una sola exhibición, número de días comprendidos entre la fecha en que se realizó el pago y el 31 de diciembre del año de que se trate.

3 PAGOS POR SEPARACIÓN (Continuación)

OTROS PAGOS POR SEPARACIÓN (1)	a. MONTO TOTAL PAGADO	<input type="text"/>	e. INGRESOS ACUMULABLES (Último sueldo mensual ordinario) (2)	<input type="text"/>
	b. NÚMERO DE AÑOS DE SERVICIO DEL TRABAJADOR	<input type="text"/>	f. IMPUESTO CORRESPONDIENTE AL ÚLTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO	<input type="text"/>
	c. INGRESOS EXENTOS	<input type="text"/>	g. INGRESOS NO ACUMULABLES	<input type="text"/>
	d. INGRESOS GRAVADOS	<input type="text"/>	h. IMPUESTO RETENIDO	<input type="text"/>

4 INGRESOS ASIMILADOS A SALARIOS (Sin incluir (3))

i. INGRESOS ASIMILADOS A SALARIOS	<input type="text"/>	j. IMPUESTO RETENIDO DURANTE EL EJERCICIO	<input type="text"/>
-----------------------------------	----------------------	---	----------------------

4.1 INGRESOS EN ACCIONES O TÍTULOS VALOR QUE REPRESENTAN BIENES (Por ejercer la opción otorgada por el empleador)

k. VALOR DE MERCADO DE LAS ACCIONES O TÍTULOS VALOR AL EJERCER LA OPCIÓN (4)	<input type="text"/>	m. INGRESO ACUMULABLE (k - l siempre que k sea mayor)	<input type="text"/>
l. PRECIO ESTABLECIDO AL OTORGARSE LA OPCIÓN DE INGRESOS EN ACCIONES O TÍTULOS VALOR	<input type="text"/>	n. IMPUESTO RETENIDO	<input type="text"/>

5 PAGOS DEL PATRÓN EFECTUADOS A SUS TRABAJADORES (Incluyendo (3))

	GRAVADO	EXENTO
o. SUELDOS, SALARIOS, RAYAS Y JORNALES	54000	
p. GRATIFICACIÓN ANUAL	455	1795
q. VIÁTICOS Y GASTOS DE VIAJE		
r. TIEMPO EXTRAORDINARIO		
s. PRIMA VACACIONAL		300
t. PRIMA DOMINICAL		
u. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES (PTU)	1053	897
v. REEMBOLSO DE GASTOS MÉDICOS, DENTALES Y HOSPITALARIOS		
w. FONDO DE AHORRO		
x. CAJA DE AHORRO		
y. VALES PARA ESPENSA		10800
z. AYUDA PARA GASTOS DE FUNERAL		
A1. CONTRIBUCIONES A CARGO DEL TRABAJADOR PAGADAS POR EL PATRÓN		
B1. PREMIOS POR PUNTUALIDAD		
C1. PRIMA DE SEGURO DE VIDA		
D1. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES		
E1. VALES PARA RESTAURANTE		
F1. VALES PARA GASOLINA		

(1) Incluyendo, entre otros, prima de antigüedad e indemnizaciones.

(2) Si el pago por separación es menor al último sueldo mensual ordinario, deberá anotar el pago por separación.

(3) Funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, así como miembros de las fuerzas armadas.

(4) Si la opción para adquirir acciones o títulos valor se otorgó antes del 1° de enero de 2005, se anotará el valor de mercado que tenían dichas acciones o títulos valor al 31 de diciembre de 2004.

5 **PAGOS DEL PATRÓN EFECTUADOS A SUS TRABAJADORES (Incluyendo (1)) (Continuación)**

	GRAVADO	EXENTO
G1. VALES PARAROPA	<input type="text"/>	<input type="text"/>
H1. AYUDA PARA RENTA	<input type="text"/>	<input type="text"/>
I1. AYUDA PARA ARTÍCULOS ESCOLARES	<input type="text"/>	<input type="text"/>
J1. DOTACIÓN O AYUDA PARA ANTEOJOS	<input type="text"/>	<input type="text"/>
K1. AYUDA PARA TRANSPORTE	<input type="text"/>	<input type="text"/>
L1. CUOTAS SINDICALES PAGADAS POR EL PATRÓN	<input type="text"/>	<input type="text"/>
M1. SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD	<input type="text"/>	<input type="text"/>
N1. BECAS PARA TRABAJADORES Y/O SUS HIJOS	<input type="text"/>	<input type="text"/>
O1. PAGOS EFECTUADOS POR OTROS EMPLEADORES (2) (3)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
P1. OTROS INGRESOS POR SALARIOS	<input type="text"/>	<input type="text"/>

6 **IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SUELDOS Y SALARIOS**

Q1. SUMA DEL INGRESO GRAVADO POR SUELDOS Y SALARIOS (Suma de los campos Q de la página 2 al P1 de la columna "gravado" de la página 3)	55508	X1. SALDO A FAVOR DEL EJERCICIO ANTERIOR NO COMPENSADO DURANTE EL EJERCICIO QUE AMPARA LA CONSTANCIA	0
R1. SUMA DEL INGRESO EXENTO POR SUELDOS Y SALARIOS (Suma de los campos R de la página 2 al P1 de la columna "exento" de la página 3)	13792	Y1. SUMA DE LAS CANTIDADES QUE POR CONCEPTO DE CRÉDITO AL SALARIO LE CORRESPONDIÓ AL TRABAJADOR (5)	<input type="text"/>
S1. SUMA DE INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS (Q1 + R1)	69300	Z1. CRÉDITO AL SALARIO ENTREGADO EN EFECTIVO AL TRABAJADOR DURANTE EL EJERCICIO (6)	<input type="text"/>
T1. MONTO DEL IMPUESTO LOCAL A LOS INGRESOS POR SUELDOS, SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO RETENIDO (4)	0	a1. MONTO TOTAL DE INGRESOS OBTENIDOS POR CONCEPTO DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL	10800
U1. IMPUESTO RETENIDO DURANTE EL EJERCICIO	0	b1. SUMA DE INGRESOS EXENTOS POR CONCEPTO DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL	10800
V1. IMPUESTO RETENIDO POR OTRO(S) PATRÓN(ES) DURANTE EL EJERCICIO (2)	<input type="text"/>	c1. MONTO DEL SUBSIDIO PARA EL EMPLEO ENTREGADO EN EFECTIVO AL TRABAJADOR DURANTE EL EJERCICIO QUE DECLARA (7)	4192
W1. SALDO A FAVOR DETERMINADO EN EL EJERCICIO QUE DECLARA, QUE EL PATRÓN COMPENSARÁ DURANTE EL SIGUIENTE EJERCICIO O SOLICITARÁ SU DEVOLUCIÓN	0		

7 **DATOS DEL RETENEDOR**

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	RAM940908E16	CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN *	<input type="text"/>
APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S) O DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL	REPRESENTACIONES ASESORIA Y MANUFACTURAS S.A. DE CV		
CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN	AAHS540815HDFLRR00		
APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)	ALCALA HERNANDEZ SERGIO MARCOS		

FIRMA DEL RETENEDOR O REPRESENTANTE LEGAL	SELLO DEL RETENEDOR (EN CASO DE TENERLO)	FIRMA DE RECIBIDO POR EL CONTRIBUYENTE
---	--	--

* Sólo personas físicas.

(1) Funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, así como miembros de las fuerzas armadas.

(2) Sólo si el patrón que expide la constancia realizó cálculo anual.

(3) No deberá duplicar los conceptos exentos que se resten una sola vez por ejemplo: gratificación anual, prima vacacional, entre otros.

(4) Aplicable a partir de 2005.

(5) Se deberá anotar la suma del crédito al salario determinado conforme a la tabla de la LISR correspondiente.

(6) Suma de las diferencias que durante el ejercicio se entregaron en efectivo al trabajador conforme a las disposiciones fiscales vigentes.

(7) Se refiere a la(s) diferencia(s) por subsidio para el empleo mensual entregada(s) en efectivo al trabajador.



CONCLUSIONES

Este estudio nos permitió el entendimiento del proceso que se tiene que llevar en el control de una nómina y nos proporcionara las bases suficientes para su elaboración.

Podemos concluir que la nómina es una serie de documentos, en el que se presenta, los días trabajados, los sueldos percibidos por los trabajadores y otras percepciones, así como todas sus retenciones y esta debe de contar con un buen control, ya que es indispensable que la empresa pueda llegar a lograr sus objetivos sin este.

Este control cuenta con una serie de estrategias y funciones muy claras, cuya finalidad es les contar con una excelente relación laboral, ya que si los trabajadores se encuentran motivados su trabajo va a ser más eficiente. Para motivar a los empleados existen varias estrategias pero la más importante sería una buena retabulación de su trabajo y la superación del dentro de la empresa.

En el desarrollo del trabajo pudimos conocer toda la información la relación laboral la cual debe estar establecida en el contrato colectivo del trabajo.

De esta relación se desprende los derechos y obligaciones que cuenta el trabajador, las primeras están formadas por todas las retribuciones que recibe por esta relación de las cuales algunas son obligatorias por que están establecidas tanto CPEM como en la LFT como son vacaciones, aguinaldo, capacitación y adiestramiento PTU entre otras. Las retribuciones no obligatorias las establece el patrón.

También conocimos todo lo que implica la relación llegue a su término, y los derechos que cuenta el trabajador como el patrón, y que efecto tiene las remuneraciones que causa; que la relación quede rescindida.

Tanto el patrón como el trabajador tiene una serie de obligaciones que pudimos analizar durante el trabajo, una de estas es el pago del Impuesto Sobre la Renta, es una obligación de los dos, ya que el patrón tiene que realizar el cálculo de esta retención, presentar la declaración y darle al patrón sus constancia de dicho pago; y por su parte el trabajador tiene que proporcionarle todos los datos requeridos.

El objetivo de esta investigación nos sirvió como un instrumento de apoyo, que facilita la comprensión y aplicación para poder llevar el cálculo del la nómina y su retención basadas en lo que rige la leyes y nos pudimos dar cuenta que esta proporciona diferentes alternativas para que el cálculo de la retención y que esta sea menos.



BIBLIOGRAFIA

Administración del Personal y Recursos Humanos, Werther William, Keith Davis Editorial MC GRAW HILL, 5° Edición 2000.

Administración del Personal y Recursos Humanos, Reyes Ponce Agustín, Editorial Limusa, 2° edición.

Administración de Recursos Humanos, Idalberto Chiavenato, Editorial Mc Graw-Hill, 1° Edición 1° 1993.

Administración de Recursos Humanos, Idalberto Chiavenato, Editorial Mc Graw-Hill 5° Edición 2000.

Estudio integral de la Nómina 2009, Edición ISEF, México 2009

Estudio integral de la Nómina, C.P. Luis Ángel Orozco Collin , Editorial ISEF.

Remuneraciones al Personal, Galindo Cosme Mónica, Editorial ISEF, 2009.

La Constitución Política de México 2012.

Decreto por el subsidio para el subsidio del Empleo.

La Ley Federal de Trabajo 2012

La Ley de Impuesto Sobre la Renta 2012.

Reglamento del Impuesto Sobre la Renta 2012.

Páginas Web:

http://www.accor.com.mx/human_resources/modulos/prueba/articulos/pres001.html Día de consulta (13/02/12)

<http://www.crecenegocios.com/concepto-y-funciones-del-area-de-recursos-humanos/> Día de consulta (13/02/12)

<http://www.laeconomia.com.mx/vacaciones-Ley-federal/> Día de consulta (13/02/12)

<http://joan-montane-lozoya.suite101.net/vacaciones-laborales-y-derechos-del-trabajador.com.mx> Día de consulta (15/02/12)

<http://www.fiscalistas.net/colabora/edgar/ptu02.html> Día de consulta (28/02/12)

<http://www.citimpuestos.com/download/normatividad/laboral/R171296.pdf> Día de consulta (28/02/12)



<http://www.proseso.mx/procedimiento-calculo-ptu.html> Día de consulta (28/02/12)

<http://www.actinver.com/Operadora/Empresas/Prevision/Ahorro.htm> Día de consulta (29/02/12)

http://www.cbbanorte.com.mx/Portal/nuevo/F_Ahorro.html Día de consulta (29/02/12)

http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/servicios/noticias_boletines/4_11929.html Día de consulta (5/03/12)

www2.scjn.gob.mx/Leyes/ArchivosLeyes/00703047.pdf Día de consulta (05/03/12)

<http://alvarezcarmona.com/boletines/PDF/Anexo%208.pdf> Día de consulta (05/03/12)

http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/servicios/descargas/31_3325.html Día de consulta (07/03/12)

http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/sitio_aplicaciones/web_civismo07b/pdf/Gu%C3%8Da%20para%20el%20Docente%20Ingenier%C3%8Das.pdf Día de consulta (07/03/12)

<http://www.fiscalistas.net/comunicados/2011/declaracion2010.pdf> Día de consulta (5/03/12)

ftp://ftp2.sat.gob.mx/asistencia_servicio_ftp/publicaciones/folletos12/DIM_17012012.pdf Día de consulta (5/03/12)



Anexos

IMPUESTO MENSUAL ARTÍCULO 113 LISR

5. Tarifa aplicable durante 2011, para el cálculo de los pagos provisionales mensuales.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	1.92
496.08	4,210.41	9.52	6.40
4,210.42	7,399.42	247.23	10.88
7,399.43	8,601.50	594.24	16.00
8,601.51	10,298.35	786.55	17.92
10,298.36	20,770.29	1,090.62	21.36
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52
32,736.84	En adelante	6,141.95	30.00

SUBSIDIO PARA EL EMPLEO

Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa del numeral 5 del rubro B.

Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo mensual
\$	\$	\$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0

Tarifa que incluye el subsidio para el empleo, aplicable a la tarifa del numeral 5 del rubro B.



IMPUESTO ANUAL DEL ARTÍCULO 177 LISR

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,952.84	0.00	1.92
5,952.85	50,524.92	114.24	6.40
50,524.93	88,793.04	2966.76	10.88
88,793.05	103,218.00	7130.88	16.00
103,218.01	123,580.20	9438.60	17.92
123,580.21	249,243.48	13087.44	21.36
249,243.49	392,841.96	39929.04	23.52
392,841.97	En adelante	73,703.40	30.00

SALARIOS MÍNIMOS

En este trabajo se utilizaron los SMG del año 2011

Vigencia	Zona A	Zona B	Zona C
01/01/12	62.33	60.57	59.08
01/01/11	59.82	58.13	56.70
01/01/10	57.46	55.84	54.47
01/01/09	54.80	53.26	51.95
01/01/08	52.59	50.96	49.50
01/01/07	50.57	49.00	47.60
01/01/06	48.67	47.16	45.81
01/01/05	46.80	45.35	44.05
01/01/04	45.24	43.73	42.11
01/01/03	43.65	41.85	40.30
01/01/02	42.15	40.10	38.30
01/01/01	40.35	37.95	35.85
01/01/00	37.90	35.10	32.70
03/12/98	34.45	31.90	29.70
01/01/98	30.20	28.00	26.05
03/12/96	26.45	24.50	22.50
01/04/96	22.60	20.95	19.05
04/12/95	20.15	18.70	17.00
01/04/95	18.30	17.00	15.44
01/01/95	16.34	15.18	13.79
01/01/94	15.27	14.19	12.89
01/01/93	14.27	13.26	12.05
11/11/91	13330.00	12320.00	11115.00



NÓMINA Y SU RETENCIÓN EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA



16/11/90	11900.00	11000.00	9920.00
04/12/89	10080.00	9325.00	8405.00
01/07/89	9160.00	8475.00	7640.00
01/01/89	8640.00	7995.00	7205.00
01/03/88	8000.00	7405.00	6670.00
01/01/88	7765.00	7190.00	6475.00
16/12/87	6470.00	5990.00	5395.00
01/10/87	5625.00	5210.00	4690.00
01/07/87	4500.00	4165.00	3750.00
01/04/87	3660.00	3385.00	3045.00
01/01/87	3050.00	2820.00	2535.00
22/10/86	2480.00	2290.00	2060.00
01/06/86	2065.00	1900.00	1675.00
01/01/86	1650.00	1520.00	1340.00
04/06/85	1250.00	1150.00	1015.00
01/01/85	1060.00	975.00	860.00
11/06/84	816.00	750.00	660.00
01/01/84	680.00	625.00	550.00
14/06/83	523.00	478.00	421.00
01/01/83	455.00	415.00	365.00
01/11/82	364.00	358.00	332.00
01/01/82	280.00	275.00	255.00