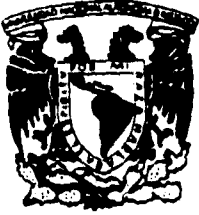


44

28



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION**

**'OBLIGACIONES FISCALES DERIVADAS DEL PAGO DE  
SALARIOS EN MEXICO Y LA SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LOS  
SOCIOS DEL T.L.C. DE AMERICA DEL NORTE'**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION  
C O N T A B L E  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :  
LICENCIADO EN CONTADURIA  
P R E S E N T A :  
ERIKA F. GUTIERREZ PEREZ**

**PROFESOR DEL SEMINARIO  
C.P. GILDA ESCOBEDO TOLEDO**



MEXICO, D.F.

1994.

1995

**FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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



MINISTERIO DE CONTADURIA  
Y FISCALIA

May 6 1995

COORDINACION DE  
EXAMENES PROFESIONALES

U/0369/95

## DEDICATORIAS

Dedico la culminación de esta etapa de mi vida

A la persona que creyó en mi y me dejó la herencia más valiosa para cualquier miembro de la familia Gutiérrez; sus palabras de fuerza, lucha, confianza e ímpetu ante la vida. A ti ejemplo de trabajo y amor, que aunque físicamente no estas conmigo, vives en mi con esos momentos que sembraste y que día a día cultivo para alcanzar la felicidad que me deseaste

A ti abuelo Gabino  
que en paz descansas

A la raíz que me dio vida y me sostiene para crecer como una mujer en esplendor. A quiénes me ayudan a ver el camino y tratan de evitarme los tropiezos que ellos tuvieron. A ELLA que llora, se desvela y ríe conmigo, a El que trabaja día y noche y me trasmite sus experiencias. A ambos que me persignan a mi salida, con todo mi amor, cariño y admiración

Mis padres  
Norma y Carlos

Por todas las noches que los desvele y por los momentos en que necesite su apoyo el cual recibí sin condición alguna

A mis hermanos Diana, Yadira,  
Karina, Carlos y Mercedes

A ti, por ser el complemento de mi vida, la luz que ilumina el camino a seguir y me enseña a cultivar la tierra para recoger la mejor cosecha, y en el temporal me brinda su total apoyo; por ser el suave rocío que regocija mi corazón y el sol que ilumina mi alma para darle entrada al bello y puro amor que nace de los dos

A Miguel Angel

#### AGRADECIMIENTOS

A Dios, por los dones de la vida, la comprensión, el pensamiento y los sentidos, por haberme permitido culminar esta etapa de mi vida.

A mi asesora, por el tiempo brindado a este trabajo.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, y a cada uno de los maestros que formaron mi camino

G R A C I A S

# I N T R O D U C C I O N

Sin lugar a duda, hablar de la carga tributaria para un patrón resulta siempre interesante ya que en la práctica profesional existen un sin fin de disposiciones que complican las aseveraciones apuntadas, y que de una manera u otra nos benefician o perjudican como contribuyentes.

La estructura del presente trabajo está analizada con soporte legal y complementada con experiencias vividas en la práctica profesional, por lo que pretendo llevar de la mano al lector hacia el esclarecimiento de cualquier duda en materia de obligaciones fiscales derivadas del pago de una nómina, para adoptar un criterio propio.

En el primer capítulo se plantea un panorama conceptual y posteriormente los capítulos II, III y IV un análisis al detalle.

De singular trascendencia resulta el capítulo V, en el que se analizan algunas obligaciones sobre pago de salarios, comparando la seguridad social entre México, Estados Unidos y Cánada, análisis que nos marca lo que puede suceder en años futuros con la seguridad social en nuestro país.

La Autora

*ERIKA FABIOLA GUTIERREZ PEREZ*

## **ADVERTENCIAS AL LECTOR**

Derivado de los múltiples cambios que sufren las leyes fiscales, se advierte al lector que este trabajo fue hecho con las disposiciones vigentes al 25 de noviembre de 1994 y publicadas en el D.O.F.

En el desarrollo de la investigación se utilizaron un sin fin de abreviaturas para hacer más ágil la lectura, situación que motivó el glosario de abreviaturas que apunto en la siguiente página.

Por ser una obra técnica y legal muchas citas se resaltan entre comillas o se transcriben artículos tal y como se encuentran en la ley correspondiente, evitando así el uso de pies de página, por las referencias hechas en cada capítulo.

## **ABREVIATURAS EMPLEADAS**

<b>Art.</b>	Artículo
<b>C.C.</b>	Código Civil
<b>C.F.</b>	Cuota Fija
<b>C.F.F.</b>	Código Fiscal de la Federación
<b>CON SAR</b>	Comisión Nacional para el Sistema de Ahorro para el Retiro
<b>C.P.E.U.M</b>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
<b>D.D.F.</b>	Departamento del Distrito Federal
<b>D.F.</b>	Distrito Federal
<b>D.I.F.</b>	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia
<b>D.O.</b>	Diario Oficial de la Federación
<b>E y M</b>	Enfermedad y Maternidad
<b>FRAC.</b>	Fracción
<b>FM - 3</b>	Forma oficial migratoria para extranjeros en México
<b>FOVISTE</b>	Fondo para la Vivienda del Instituto de Seguridad Social para Trabajadores
<b>INFONAVIT</b>	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
<b>I.M.S.S.</b>	Instituto Mexicano del Seguro Social
<b>I.S.S.S.T.E</b>	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado



I.S.S.F.A.M Instituto de Seguridad Social para las  
Fuerzas Armadas Mexicanas

I.S.R. Impuesto Sobre la Renta

I.V.C.M. Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte

L.H.D.D.F. Ley de Hacienda del Departamento del  
Distrito Federal

L.H.E.M. Ley de Hacienda del Estado de México

LI. Límite Inferior

L.I.S.R. Ley del Impuesto Sobre la Renta

L.F.T. Ley Federal del Trabajo

L.S. Límite Superior

L.S.S. Ley del Seguro Social

P.F. Persona Física

P.F.A.E. Persona Física Actividad Empresarial

P.M. Persona Moral

P.N.D. Plan Nacional de Desarrollo

P.T.U. Participación de los Trabajadores en las  
Utilidades

R.C.F.F. Reglamento del Código Fiscal de la  
Federación

R.F.C. Registro Federal de Contribuciones

R.I.S.R. Reglamento del Impuesto sobre la Renta

R.M. Resolución Miscelánea

R.T. Riesgo de Trabajo

S.A.R. Sistema de Ahorro para el Retiro

S.B.C. Salario Base de Cotización

S.C.J. Suprema Corte de Justicia

S.D.I. Salario Diario Integrado

S.H.C.P.	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
S.M.G.	Salario Mínimo General
S.M.G.A.G.	Salario Mínimo Gral. del área geográfica
T.F.F.	Tribunal Fiscal de la Federación
T.L.C.	Tratado de Libre Comercio
+	Signo aritmético para sumar.
-	Signo aritmético para restar
*	Signo aritmético para multiplicar
/	Signo aritmético para dividir
=	Signo de igualdad para operaciones

OBLIGACIONES FISCALES DERIVADAS DEL PAGO DE SALARIOS EN MEXICO  
Y LA SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LOS SOCIOS DEL T.L.C. DE AMERICA  
DEL NORTE

**I N D I C E**

INTRODUCCION

ADVERTENCIAS AL LECTOR

**CAPITULO I MARCO CONCEPTUAL**

1.1.	DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO	01
1.1.1.	TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN EL ART. 123 APARTADO "A" DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	02
1.2	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	03
1.2.1.	CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO	03
1.2.1	CONCEPTOS DE SALARIOS	05
1.2.3	NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO	08
1. 3.	CONTRIBUCIONES DERIVADAS POR EL PAGO DE SALARIOS	11
1.3.1	CONTRIBUCIONES FEDERALES	12
1.3.1.1.	IMPUESTO SOBRE LA RENTA	12
1.4	CONTRIBUCIONES LOCALES	17

## CAPITULO II IMPUESTO SOBRE LA RENTA

2.1.	INGRESOS GRAVADOS	20
2.1.1	INGRESO POR SUELDOS Y SALARIOS	20
2.1.2	INGRESOS QUE SE ASIMILAN A SALARIOS	20
2.1.3.	OTROS INGRESOS	24
2.1.4.	INGRESO SUPUESTO POR PRESTAMO	41
2.2.	INGRESOS EXENTOS	42
2.3.	ACREDITAMIENTO CONTRA EL IMPUESTO DETERMINADO	44
2.3.1.	SUBSIDIO ACREDITABLE	44
2.3.2.	CREDITO AL SALARIO	50
2.3.3.	CREDITO GENERAL	56
2.4	DETERMINACION Y ENTERO DE PAGOS PROVISIONALES	57
2.5.	DETERMINACION DEL IMPUESTO ANUAL	74
2.5.1.	CUANDO SE PRESTA SERVICIOS A UN SOLO PATRON DURANTE EL AÑO	75
2.5.2	CUANDO SE PRESTAN SERVICIOS A DOS O MAS PATRONES DURANTE EL AÑO Y SE TIENE DOS O MAS FUENTES DE INGRESOS	82
2.6	OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y DE LOS TRABAJADORES	86

### CAPITULO III APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

3.1.	APORTACIONES AL SEGURO SOCIAL	91
3.1.1.	SALARIO BASE DE COTIZACION Y ACUERDOS DEL CONSEJO TECNICO	91
3.1.2.	CUOTAS A CARGO DEL PATRON Y DEL TRABAJADOR	99
3.1.3.	DETERMINACION Y AJUSTES A LAS LIQUIDA- NES BIMESTRALES Y AL ENTERO PROVISIONAL	105
3.1.4.	PLAZOS PARA ENTERO DE PAGOS PROVICIONALES Y LIQUIDACIONES	114
3.1.5.	REGLAS PARTICULARES AL SEGURO DE RETIRO, DE 1992 A LA FECHA	114
3.1.6.	DETERMINACION Y ENTERO DEL SEGURO DE RETIRO	121
3.1.7.	PRINCIPALES PROBLEMAS EN LA PRACTICA PROFESIONAL SOBRE SEGURO DE RETIRO	123
3.2.	INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES	124
3.2.1.	SALARIO BASE DE APORTACION	124
3.2.1.1.	INTEGRACION, LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y CRITERIOS JURIDICOS DEL INFONAVIT	125
3.2.1.2.	LIMITANTES DEL SALARIO BASE DE APORTACION	128
3.2.2.	DETERMINACION DE LA BASE PARA LAS APORTACIONES	129

3.2.3.	CASOS DE IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE LAS APORTACIONES AL INFONAVIT	131
3.2.3.1.	DISPOSICION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y CRITERIOS JURIDICOS DE INFONAVIT EN MATERIA	132
3.2.4.	PLAZO Y FORMA PARA EL ENTERO DE LAS APORTACIONES DEL INFONAVIT	136

#### **CAPITULO IV IMPUESTO SOBRE NOMINA**

4.1.	SUJETOS OBLIGADOS	139
4.2.	BASE SOBRE LA QUE SE CALCULA	139
4.2.1.	CONFORME A LEY DE HACIENDA DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL	140
4.2.2.	CRITERIOS APLICABLES EN MATERIA	141
4.3.	DETERMINACION Y PLAZOS PARA EL PAGO DEL IMPUESTO EN EL DISTRITO FEDERAL	143

#### **CAPITULO V COMPARACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LOS SOCIOS DEL T.L.C. DE AMERICA DEL NORTE**

5.1.	CUADRO COMPARTATIVO DE LOS SALARIOS O CUOTAS DIARIAS	147
5.2.	RAMAS QUE INTEGRAN EL SEGURO BASICO	148
5.3	APORTACIONES A LAS RAMAS DEL SEGURO BASICO	156
5.4.	TOPES EN LAS BASES DE COTIZACION	159

5.5. PRESTACIONES QUE OTORGAN LAS RAMAS 161  
DEL SEGURO BASICO

ANEXOS. REFORMAS PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL, 173  
QUE MODIFICAN LA INFORMACION CONTENIDA HASTA EL 31  
DE DICIEMBRE DE 1994

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

BIBLIOGRAFIA

# C A P I T U L O I

## MARCO CONCEPTUAL

Los capítulos que comprende la presente investigación, abordan las obligaciones fiscales derivadas del pago de salarios que liquida el patrón a sus trabajadores, resultante de la relación de trabajo comprendida en el artículo 123, apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### 1.1 DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO

El artículo 123 constitucional establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo.

Por tal razón, el Congreso de la Unión, sin contravenir lo dispuesto en el artículo en estudio, expidió la Ley Federal del Trabajo para tales fines.



**1.1.1 TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN EL ARTICULO 123**  
**APARTADO "A" DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS**  
**ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

El multicitado artículo 123 apartado "A" regula las relaciones laborales entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general todo contrato de trabajo.

Es menester comentar que el artículo 123 reconoce desde 1978, los conceptos que hoy en día se establecen en la L.F.T., entre otros:

- Jornada de trabajo
- Duración máxima de la jornada de trabajo
- Prohibición de utilización del trabajo de menores
- Un día de descanso por seis laborados
- Los salarios mínimos que gozarán los trabajadores
- A trabajo igual, salario igual
- Derecho a PTU
- El salario deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido pagarlo con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo que pretenda sustituir la moneda.
- Pago de horas extras
- Observancia y aplicación del Seguro Social e Infonavit

## 1.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo es un ordenamiento de observancia general e interés social, que garantiza y protege los derechos del trabajador y del patrón, en el ejercicio de una relación de trabajo en nuestro país.

### 1.2.1 CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO

Es bien conocido por todos, que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social de las relaciones entre trabajadores y patronos. Por tal razón, se hace necesario definir dos conceptos de acuerdo a lo previsto en los artículos 8 y 10 de la L.F.T.

#### *"TRABAJADOR*

*Es la persona física que presta su trabajo subordinado a otra persona sea física o moral".*

#### *"PATRON*

*Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".*

Toda vez que ya se tienen definidas las partes importantes y trascendentales de cualquier relación de

trabajo, cabe precisar que el artículo 20 de la L.F.T. establece lo siguiente:

*"RELACION DE TRABAJO*

*Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen; a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral, mediante el pago de un salario".*

El artículo 8, párrafo segundo, establece que se entiende por "trabajo" toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. Así también el art. 26 dispone que no es necesario que exista un contrato por escrito para que el trabajador tenga todos los derechos que derivan de las normas protectoras del trabajo y por tanto exista una relación de trabajo.

Con todo lo antes descrito, podemos decir que ya tenemos un marco conceptual del tema en estudio; por lo que es necesario definir uno de los conceptos trascendentales en materia, ya que es la base de donde emana toda obligación fiscal: El Salario.

### 1.2.2 CONCEPTO DE SALARIO

Considerando que uno de los conceptos más importantes en el desarrollo de la presente investigación es definir en forma clara y precisa el concepto de SALARIO y su repercusión en los diversos ordenamientos tributarios aplicables en materia.

La C.P.E.U.M. reconoce el término de salario sin definir al mismo. Desde la antigüedad hasta hoy día es muy común escuchar a la gente referirse indistintamente a dos conceptos análogos: Salarios y Sueldos.

El primero nació años atrás, cuando el pago del trabajo se efectuaba con sal que en su momento fue muy valiosa y de ahí deriva la palabra salario, en tanto que, la palabra sueldo, nace con la primera acuñación de la moneda a través de una soldadura.

La L. F. T. establece una serie de conceptos relacionados con salario, ya que lo divide en tres: salario retributivo, salario remunerativo e integración del salario.

A continuación se apuntan los conceptos previstos en los artículos 82, 85 y 84 respectivamente.

### 1.2.2 CONCEPTO DE SALARIO

Considerando que uno de los conceptos más importantes en el desarrollo de la presente investigación es definir en forma clara y precisa el concepto de SALARIO y su repercusión en los diversos ordenamientos tributarios aplicables en materia.

La C.P.E.U.M. reconoce el término de salario sin definir al mismo. Desde la antigüedad hasta hoy día es muy común escuchar a la gente referirse indistintamente a dos conceptos análogos: Salarios y Sueldos.

El primero nació años atrás, cuando el pago del trabajo se efectuaba con sal que en su momento fue muy valiosa y de ahí deriva la palabra salario, en tanto que, la palabra sueldo, nace con la primera acuñación de la moneda a través de una soldadura.

La L. F. T. establece una serie de conceptos relacionados con salario, ya que lo divide en tres: salario retributivo, salario remunerativo e integración del salario.

A continuación se apuntan los conceptos previstos en los artículos 82, 85 y 84 respectivamente.

*"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"*

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

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

De los conceptos supraescritos, debe entenderse que el salario es el pago que recibe el trabajador por su trabajo y que nunca debe ser menor a los previstos, para efectos de poder cubrir sus necesidades básicas.

Entendiendo como salario retributivo "el todo", es decir, el paquete con el cual fue contratado y salario remunerativo la base de cuota diaria, antes de prestaciones adicionales, ya que estas últimas son las que integran el salario, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 84 de la L.F.T.

Para dejar claro lo descrito en párrafos anteriores, se aplica el ejemplo de una persona contratada de la siguiente manera:

DATOS MENSUALES:

- Salario	N\$ 2, 000.00
- Fondo de ahorro	200.00
- Vales despensa	200.00
- Ticket's restaurant	200.00
TOTAL	N\$ 2, 600.00

El salario retributivo es el total que recibirá el trabajador: N\$2, 600.00, mismo que se integra por el pago en efectivo y otras prestaciones derivadas de su trabajo. Cabe aclarar que este ejemplo partió del supuesto que las prestaciones descritas están condicionadas a que el trabajador labore.

En tanto el salario remunerativo, interpreto de acuerdo al art. 84, que es la cantidad de N\$2, 000.00, pago en efectivo que va a recibir el trabajador por su trabajo y que en este caso no es menor al mínimo general establecido hasta esta fecha en las zonas A, B o C. Cabe comentar que también deberán cuidarse los salarios mínimos profesionales.

El salario considerado como mínimo es fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la cual determina la división de la República Mexicana en las áreas geográficas A, B y C.

### 1.2.3 NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

Dentro de las normas protectoras del trabajo, comentadas en párrafos anteriores, se encuentran las referentes al salario, contenidas en los artículos 98 al 116, que apunto a continuación:

**Art. 98** Los trabajadores dispondrán libremente de su salario

**Art. 99** Percibir el salario es un derecho irrenunciable

**Art. 100** Se debe pagar directamente al trabajador

**Art. 101** Se pagará en moneda de curso legal

**Art. 102** Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, proporcionadas razonablemente al monto del salario que se pague en efectivo



Art. 103 En los almacenes y tiendas creados por convenio entre trabajadores y patronos, el consumo será libre, con precios que nunca superen a los oficiales o de mercado, un ejemplo de esto es:

Art. 103 Bis. FONACOT, cuyo objetivo es que los trabajadores obtengan más satisfactores con su salario

Art. 104 Por ningún motivo se podrá ceder al patrón o a terceras personas el salario

Art. 105 El salario no será objeto de compensación alguna

Art. 106 No se puede suspender un pago unilateralmente por el patrón

Art. 107 Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto

Art. 108 El pago será en el lugar de trabajo

Art. 109 El pago se efectuará el día laborable convenido y en horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación

Art. 110 Están prohibidos los descuentos a los sala-

rios de los trabajadores salvo ciertos casos, entre otros:

a) Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salario

b) Pagos hechos en exceso al trabajador

c) Error en pago

d) Pérdidas, averías o adquisiciones de artículos producidos por la empresa o establecimiento

e) Pagos de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes o nietos, decretados por la autoridad competente

f) Pago de cuotas al sindicato

**Art. 111** Las deudas contraídas por el trabajador con el patrón no devengará intereses

**Art. 112** No podrá embargarse, salvo en caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente. Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo

**Art. 113** Los salarios que se devenguen en el último año, así como indemnizaciones que se deban, tendrán preferencia sobre otro crédito, cualquiera que éste sea

**Art. 114** En caso de quiebra, suspensión de pagos o sucesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje, procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para cubrir el pago de los salarios e indemnizaciones de los trabajadores

**Art. 115** Sin necesidad de ningún juicio sucesorio, los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse

**Art. 116** Se prohíbe que en los centros de trabajo se establezcan expendios de bebidas embriagantes, casas de juego de azar y de asignación por lo menos a 4 km. a la redonda.

### **1.3 CONTRIBUCIONES DERIVADAS POR EL PAGO DE SALARIOS**

Ya que comentamos diversos conceptos aplicables al salario, a continuación definiremos las obligaciones tributarias, desde el enfoque federal, sin olvidar que existen contribuciones locales específicas al área geográfica donde se este realizando el trabajo.

### 1.3.1 CONTRIBUCIONES FEDERALES

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2 del Código Fiscal de la Federación vigente para 1994, las contribuciones se clasifican de la siguiente manera:

- Impuestos
- Aportaciones de Seguridad Social
- Contribuciones de mejoras y
- Derechos

Nos enfocaremos a las dos primeras, ya que del pago de una nómina nace la obligación fiscal de cubrir dichas contribuciones.

#### 1.3.1.1 IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Sin lugar a duda, el ingreso tributario de mayor trascendencia para el Erario Federal es el impuesto sobre la renta (I.S.R.). Tal aseveración está basada en los números que año con año nos dan a conocer en la Ley de Ingresos de la Federación, mediante la publicación hecha en el Diario Oficial de la Federación.

EL I.S.R. se deriva como una obligación a cargo del trabajador que recibe un salario, el cual se conoce también como el tecnicismo de impuesto sobre productos del trabajo (ISPT), concepto con el cual no estoy de acuerdo por no estar acorde a las disposiciones fiscales vigentes, que lo reconocen como I.S.R. retenido por salarios.

Todo trabajador que percibe un salario en cualquier parte de la República Mexicana, está obligado a contribuir al gasto público a través del I.S.R. lo cual hace que dicho tributo sea federal y dé un tratamiento igual a los iguales. En los capítulos siguientes, se analizarán los conceptos de ingresos gravados y exentos para efectos de este tributo.

Para poder determinar este impuesto, el patrón debe saber diferenciar los ingresos gravados y exentos, de esta manera se evitará una contingencia fiscal al momento de gravar los ingresos de sus trabajadores y por consecuencia las retenciones de I.S.R., el no hacerlo correctamente puede repercutir en los resultados de la empresa al no hacer deducible el gasto.

CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

De acuerdo a lo previsto en la Frac. II del artículo 2 del C.F.F., se apunta que: *"las aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en la Ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social o las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado"*.

Por lo anterior, debemos entender como aportaciones de seguridad social las siguientes:

Cuotas obrero - patronales pagadas al IMSS y aportaciones patronales al Infonavit.

Los patrones están obligados a garantizar la seguridad social de los trabajadores conforme a lo dispuesto en la Frac. XXIX del artículo 123, apartado "A", de la C.P.E.U.M., la cual hace que dicha contribución sea de carácter federal, de aplicación y observancia general.

En relación a las cuotas al Seguro Social, la Suprema Corte de Justicia determinó que: *"El legislador ordinario dió el carácter de aportaciones a las cuotas que deben cubrir los patrones como parte de los recursos destinados al sostenimiento del Seguro"*

*Social, considerandolas como contribuciones de origen gremial o profesional a cargo del patrón, que hayan su fundamento en la prestación del trabajo y su apoyo legal en lo dispuesto por el artículo 123 de la C.P.E.U.M. De tal manera que las cuotas exigidas a los patronos para el pago del servicio público del Seguro Social, quedan comprendidas dentro de los tributos que impone el Estado a los particulares con fines PARAFISCALES, con carácter obligatorio, para un objetivo concreto de una persona que tiene a su cargo la prestación de un servicio público".*

Las contribuciones PARAFISCALES se asemejan a las contribuciones, en oposición a impuestos, por:

- Estar contenidas en Ley
- Ser obligatorias
- Traer implícita una contra-prestación
- Su destino o finalidad es sostener o financiar una actividad o servicio
- Una parte es cubierta por el beneficiario

Considero que las características de las contribuciones PARAFISCALES son: que su origen legal no es el art. 31 frac. IV de la C.P.E.U.M., sino la frac. XXIX del art. 123, apartado "A" y que su destino

es financiar gastos del IMSS y no los gastos públicos del Estado.

#### APORTACIONES AL INFONAVIT

Establecen una carga fiscal a los patrones aplicable en toda la República Mexicana, bajo el carácter de aportación de seguridad social teniendo como objetivo el dar cumplimiento con la obligación prevista en la frac. XII del art. 123, apartado "A" de la C.P.E.U.M

Las aportaciones que deben efectuarse al INFONAVIT, son una obligación 100% a cargo del patrón, y por ende solamente basta que exista una relación de trabajo, para que el susodicho sea sujeto al pago de dicha contribución. El fundamento legal de las aportaciones al INFONAVIT se encuentra también en la jurisprudencia de la S.C.J., que le dá una naturaleza de crédito PARAFISCAL, ya que las aportaciones no son para sufragar el gasto público.

El procedimiento para efectuar las aportaciones al INFONAVIT, es tratado en el capítulo III. de esta investigación, donde se analizan los conceptos que sirven de base para dicho pago.



#### 1.4 CONTRIBUCIONES LOCALES

Considerando que el pago de salarios puede generar diversos tributos locales según la Entidad Federativa, este trabajo solamente estudia la repercusión que tiene el pago de una nómina en el Distrito Federal.

La facultad de las autoridades locales de establecer sus propios impuestos para sufragar el gasto público de su jurisdicción territorial, nace de la propia Constitución en su art. 31, donde también nos obliga como ciudadanos a contribuir al gasto público, con lo anterior concluyo que una contribución local es todo aquello que se paga por trabajar dentro de una jurisdicción territorial identificada, con facultad de exigir el pago de una contribución en apego a la C.P.E.U.M. De todos los impuestos locales que existen en el Distrito Federal, el único que se realiza por pago de salarios es el 2% sobre nóminas.

El ordenamiento que regula el pago de este impuesto, es la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal, de su art. 47 al art. 49, donde establece al sujeto, objeto, base, tasa, obligaciones y facultades tanto del contribuyente como del fisco. En cuanto a la determinación de la base, existe un criterio de circulación interna emitido por la tesorería, para

identificar que va a ser salario, y demás prestaciones que perciban por la relación laboral de un trabajador.

Con fundamento en lo anterior, el 2% sobre nóminas es un impuesto local que se paga por todos aquellos patrones que pagan salarios dentro del área correspondiente al Distrito Federal.

## C A P Í T U L O    I I

### IMPUESTO SOBRE LA RENTA

El objeto de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en su capítulo I del título IV es gravar los ingresos que se perciban por salarios.

Los sujetos son todas las personas físicas residentes en el territorio nacional, que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, ya sea de personas físicas o morales.

Las personas físicas residentes en el extranjero, son sujetas también a este impuesto, siempre y cuando el ingreso lo obtengan de una fuente de riqueza situada en el territorio nacional, se considera fuente de riqueza situada en territorio nacional cuando el servicio se preste en el país.

Debido a que la mecánica de cálculo del impuesto a residentes en el extranjero, es diferente a la de personas físicas residentes en territorio nacional, no se comentarán en esta investigación.

Para determinar la base de cálculo del I.S.R. por salarios, es necesario tener una idea precisa de lo que son ingresos gravados e ingresos exentos.

## 2.1 INGRESOS GRAVADOS

Son todos los que obtiene una persona física por prestar un servicio personal subordinado a uno o más patrones, siempre que excedan los límites señalados por la Ley para no ser exentos. Estos ingresos son la base para el cálculo del impuesto.

Para determinar la base de cálculo del impuesto, la L.I.S.R. clasifica los ingresos en salarios y asimilable a salarios que son los siguientes:

### 2.1.1 INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS

Los ingresos por salarios son los que obtiene una persona al prestar un servicio personal subordinado a un patrón, incluyendo la cuota diaria y todas las prestaciones que reciba el trabajador por su relación laboral, aún los ingresos derivados por la terminación de esta. ( art. 78 L.I.S.R.)

### 2.1.2 INGRESOS QUE SE ASIMILAN A SALARIOS

La L.I.S.R. no define conceptualmente lo que es asimilable a salarios, pero para poder aplicar la misma mecánica de

cálculo de impuesto, los ingresos que se asemejan son los siguientes:

- Remuneraciones a funcionarios y trabajadores de la Federación
- Anticipos de Cooperativas de producción, Sociedades y Asociaciones civiles.
- Honorarios a consejeros y comisarios
- Honorarios por servicios prestados preponderantemente a un prestatario
- Servicios independientes a personas morales y personas físicas empresariales
- Salarios de mercado de personas físicas con actividad empresarial
- Ingresos por comisiones a personas físicas con actividad empresarial

#### REMUNERACIONES A EMPLEADOS PUBLICOS

Las remuneraciones a funcionarios públicos y miembros de las fuerzas armadas, que dependen de organismos de la federación, para estos efectos la remuneración abarca cualquier ingreso que se pueda percibir, aun cuando no este sujeto a comprobación.

#### ANTICIPOS DE COOPERATIVAS DE PRODUCCION, SOCIEDADES Y ASOCIACIONES CIVILES

Los rendimientos o remanentes distribuibles que reciben los socios antes de que concluya el ejercicio fiscal.

#### HONORARIOS A CONSEJEROS Y COMISARIOS

Los honorarios a los consejeros de administración, consultivos, directivos de vigilancia o administradores únicos.

#### HONORARIOS POR SERVICIOS PRESTADOS PREPONDERANTEMENTE A UN PRESTATARIO

Cuando un contribuyente trabaja para una persona física o moral, cobrando a través de honorarios y no por salarios, puede pedir que el impuesto se le calcule con el mismo procedimiento de salarios, siempre y cuando reúna los siguientes requisitos:

- Que del total de ingresos que obtuvo en un año calendario, el 50% se los haya pagado la persona física o moral a la cual le solicito el cálculo por salarios.
- Que las actividades que desarrolla, se lleven a cabo en las instalaciones de la persona física o moral.
- Que le comunique por escrito al prestatario su decisión antes de que le efectúe el primer pago de honorarios en el año calendario.

## SERVICIOS INDEPENDIENTES A PERSONAS MORALES

Los honorarios que perciban las personas físicas de las personas morales a las que presten servicios personales independientes, siempre que comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto como salarios.

## SALARIOS DE MERCADOS DE PERSONAS FÍSICAS CON ACTIVIDAD EMPRESARIAL

Los contribuyentes que tributen como persona física con actividad empresarial y laboren dentro de su propio negocio, podrán retirar mensualmente una cantidad equivalente al salario que tenga en el mercado la actividad que realice, optando por que el cálculo de retención de impuesto se le efectúe con la mecánica de sueldos.

## INGRESOS POR COMISIONES DE PERSONAS FÍSICAS CON ACTIVIDAD EMPRESARIAL

Las personas físicas con actividad empresarial que reciban ingresos exclusivamente por comisiones, con previa autorización del comitente, podrán optar por que las retenciones del impuesto sobre la renta se les hagan asimilables a la mecánica de salarios. Para ejercer esta opción tendrán que comunicarlo por escrito al comitente antes de que le efectúe el primer pago del año, y este último a su vez, deberá realizarle el cálculo

del impuesto anual, y presentar la declaración de sueldos anualmente, y si el comisionista lo solicita, proporcionarle la constancia de percepciones y retenciones en el año. (art. 136 L.I.S.R.)

Todos los ingresos descritos, tanto por salarios como los que se asimilan, se estima que los obtiene en su totalidad quien realizó el trabajo; así también los ingresos en crédito se declararán y calculará el impuesto hasta el ejercicio en que sean cobrados.

Es importante resaltar que para efectos de la L.I.S.R. los servicios de comedor proporcionados a los trabajadores, no se considera ingreso en bien, así como todos aquellos instrumentos o bienes necesarios para desarrollar el trabajo deberán ser proporcionados por el patrón. (art. 78, último párrafo)

### 2.1.3 OTROS INGRESOS

Se denominan otros ingresos a las percepciones que el trabajador obtiene por una situación diferente a la de realizar su trabajo normal, es decir aquel ingreso que esta sujeto a un hecho extraordinario, o lo que la ley marca como obligatorio aparte de recibir su cuota diaria de los cuales solo analizaremos los siguientes:

- Prima dominical



- Prima vacacional
- Horas extras
- Aguinaldo
- Bonos de productividad
- Previsión social
- Indemnizaciones por terminación de la relación laboral
- Primas de antigüedad
- Indemnizaciones por riesgo de trabajo
- Participación de los trabajadores en las utilidades

#### PRIMA DOMINICAL

Se contempla dentro de la L.F.T, la cual procura que el domingo sea el día de descanso semanal. La prima dominical es el ingreso que el trabajador percibe por laborar en el séptimo día de la semana, este ingreso debe ser un 25% adicional al salario diario que recibe normalmente.

#### PRIMA VACACIONAL

Esta prima también se contempla en la L.F.T. en su art. 80 donde establece que el trabajador deberá obtener una prima del 25% sobre los salarios que le correspondan por vacaciones. En esta disposición se aprecia que el legislador la otorgo para que el trabajador disfrute sus vacaciones y no contraiga obligaciones que no va a poder solventar. Es importante mencionar que este porcentaje es el mínimo marcado por la ley,

pero la empresa podrá aumentarla indistintamente para beneficiar a sus trabajadores.

La prima vacacional es una prestación que nace y se va devengando desde el primer día en que el trabajador empieza a prestar sus servicios a cualquier entidad.

#### HORAS EXTRAS

La L.F.T. reconoce tres jornadas de trabajo; la diurna de ocho horas, la nocturna de siete horas y la mixta de siete horas y media en los horarios establecidos para considerarse nocturna, diurna o mixta específicamente. Si un trabajador labora más de las horas establecidas en su jornada, tendrá derecho a que se le paguen horas extraordinarias. Estas horas no podrán pasar de tres diarias, tres veces a la semana y si se dan de esta forma, se pagarán al 100% adicional al del salario normal. Si el tiempo extraordinario llegara a exceder de los límites establecidos, el excedente se pagará al 200% del salario normal por hora.

#### AGUINALDO

El aguinaldo es la gratificación anual a que tiene derecho un trabajador desde el primer día que presta sus servicios a una empresa. Este ingreso lo debiera recibir a más tardar el día 20 de diciembre de cada año, y será cuando menos el equivalente a 15 días del salario que se tenga vigente. Este es el monto

mínimo, pero el patrón podrá otorgar una cantidad mayor de así desearlo.

#### BONOS DE PRODUCTIVIDAD

Dentro de la L.F.T. no existe una definición para bono de productividad, pero se entiende como todo aquel ingreso que se establece para el trabajador que logre aumentar el rendimiento de su trabajo en cuanto a calidad, cantidad y utilizar menos costos para producir, haciendo más competitivos los productos de la empresa.

#### PREVISION SOCIAL

Existen diversas controversias en cuanto al concepto de Previsión social debido a que se carece de una definición legal de la misma. Sin embargo, el autor Alfonso Becerril Arechiga la define así: *"Es la serie de reglas y prestaciones que conllevan una elevación del nivel económico, social, cultural e integral y que son proporcionadas por los patrones, no constituyendo una remuneración a los servicios ya que no se otorgan en función de éstas, sino para complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo Psico-social del trabajador"*

Debido a la trascendencia que este concepto tiene en cuanto a que se debe considerar como prestación de Previsión social, los tribunales emitieron la siguiente jurisprudencia.

*"Por gasto de previsión social a cargo de una empresa debe entenderse aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan que elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral".*

Fuente: Tercer Tribunal Colegiado en materia administrativa del primer circuito. Amparo directo 843/77 Embotelladora de Reynosa S.A. resuelto en sesión de 29 de noviembre de 1977. Unanimidad de votos, ponente: Sergio Hugo Chapital G.

De lo anterior concluyo: las prestaciones de previsión social son otorgadas por el patrón a su trabajador por la propia naturaleza de trabajador y no por la relación laboral, es decir no está sujeta a que trabaje o logre alcanzar una meta para que le sean otorgadas.

#### INDEMNIZACIONES POR SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL Y PRIMAS DE ANTIGÜEDAD

Una de las situaciones que se presentan con mayor frecuencia en las empresas es la terminación de la relación laboral, generando una serie de derechos y obligaciones tanto laborales como fiscales, cuyo conocimiento es fundamental para el Lic. en Contaduría al momento de la toma de decisiones.

Dentro de la C.P.E.U.M., así como en la L.F.T. y en la propia L.I.S.R. se hace mención al término indemnizar, pero en ninguno de ellos se define.

El diccionario de la Real Academia Española define que: Indemnizar es la reparación legal de un daño o perjuicio causado - resarcir de un daño o perjuicio; y basados en estas definiciones se concluye que:

La indemnización es el derecho constitucional que tiene el trabajador a ser resarcido monetariamente por el daño o perjuicio que le es causado como consecuencia de un riesgo de trabajo o bien por la terminación de la relación de trabajo a que estuvo sujeta con un patrón, por causas imputables a este último.

Las causas por las que terminan las relaciones de trabajo son: Renuncia voluntaria y despido justificado o injustificado. Es importante comentar que ninguno de estos conceptos es contemplado en nuestras legislaciones, sin embargo son usados en la práctica profesional.

La Ley Federal del Trabajo en sus art. 46, 47, 51, 53, 434 y 427 establece las causas para la terminación de las relaciones de trabajo y a quién es imputable la responsabilidad, si al patrón o al trabajador. La importancia de estos artículos es trascendental ya que de su interpretación se puede dar o no el derecho a la indemnización.

El monto de la indemnización es determinado de acuerdo a los artículos 48, 49, 50, 52, 431, 436, 439 de la L.F.T. y 123 fracción XXI, XXII de la C.P.E.U.M. que en resumen establecen lo siguiente:

Cuando un trabajador es despedido, puede pedir a la Junta de Conciliación y Arbitraje que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario si, en juicio el patrón no logra comprobar la causa del despido, además cubrirá los salarios caídos desde la fecha del despido, hasta que se cumplió el laudo.

El patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, cuando pague una indemnización (art. 50 L.F.T.), condicionada al contrato de trabajo.

a) Relación de trabajo pactada por tiempo determinado

Si es menor a un año, la indemnización es equivalente al 50% de los días laborados. Si es mayor a un año, la indemnización es equivalente a seis meses de salario por el primer año, y por los años subsecuentes de servicios prestados será de 20 días por año.

b) Relación de trabajo pactada por tiempo indeterminado

La indemnización consiste en el pago de 20 días de salario por año de servicio prestado.

c) Además de lo apuntado en los incisos a y b, el trabajador tendrá derecho al importe de tres meses de salario y los salarios vencidos que devengue desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Las indemnizaciones anteriores solo tendrán efecto para no reinstalar al trabajador cuando cumplan los supuestos siguientes (art. 49 L.F.T.)

- I Cuando se trate de trabajadores con antigüedad menor a un año
- II Si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, está en contacto directo con él, y según el caso, la Junta estima que el desarrollo de la relación laboral no es normal.
- III En los casos de trabajadores de confianza
- IV Cuando se trate de trabajadores eventuales

Cuando la terminación de la relación laboral se dé por incapacidad física, mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga posible la prestación del trabajo, y proviene de riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario y doce días por cada año de servicio por prima de antigüedad, de acuerdo al art. 162 de la L.F.T.

c) Además de lo apuntado en los incisos a y b, el trabajador tendrá derecho al importe de tres meses de salario y los salarios vencidos que devengue desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Las indemnizaciones anteriores solo tendrán efecto para no reinstalar al trabajador cuando cumplan los supuestos siguientes (art. 49 L.F.T.)

- I Cuando se trate de trabajadores con antigüedad menor a un año
- II Si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, está en contacto directo con él, y según el caso, la Junta estima que el desarrollo de la relación laboral no es normal.
- III En los casos de trabajadores de confianza
- IV Cuando se trate de trabajadores eventuales

Quando la terminación de la relación laboral se dé por incapacidad física, mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga posible la prestación del trabajo, y proviene de riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario y doce días por cada año de servicio por prima de antigüedad, de acuerdo al art. 162 de la L.F.T.



c) Además de lo apuntado en los incisos a y b, el trabajador tendrá derecho al importe de tres meses de salario y los salarios vencidos que devengue desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Las indemnizaciones anteriores solo tendrán efecto para no reinstalar al trabajador cuando cumplan los supuestos siguientes (art. 49 L.F.T.)

- I Cuando se trate de trabajadores con antigüedad menor a un año
- II Si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, está en contacto directo con él, y según el caso, la Junta estima que el desarrollo de la relación laboral no es normal.
- III En los casos de trabajadores de confianza
- IV Cuando se trate de trabajadores eventuales

Quando la terminación de la relación laboral se dé por incapacidad física, mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga posible la prestación del trabajo, y proviene de riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario y doce días por cada año de servicio por prima de antigüedad, de acuerdo al art. 162 de la L.F.T.

En la terminación de la relación laboral de forma colectiva, los trabajadores afectados tendrán derecho a tres meses de salario y a la prima de antigüedad.

Cuando el despido del personal se motive por la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos, a falta de convenio entre patrón y trabajador, este pedirá autorización a la Junta de Conciliación y Arbitraje que proceda la indemnización correspondiente a cuatro meses de salario, más veinte días por año de servicio prestado, o si la cantidad estipulada en los contratos de trabajo fuese mayor así como la prima de antigüedad. ( art. 439).

El salario para el cálculo de las indemnizaciones será el que corresponda al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo la cuota diaria y parte proporcional de las prestaciones a que tenía derecho (salario integrado), conforme a lo dispuesto en los artículos 84 y 89 de la L.F.T. respectivamente.

#### PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La prima de antigüedad es la cantidad de dinero que el patrón entrega al trabajador al final de una relación laboral, como reconocimiento a los años que laboró en la empresa. De acuerdo al art. 162 de la L.F.T. los trabajadores de planta

solo tienen derecho a la prima de antigüedad si cumplen las siguientes especificaciones:

I Consiste en el importe de 12 días por año de servicio

II El importe del salario para la prima de antigüedad, no será menor al salario mínimo vigente, ni podrá exceder del equivalente a dos salarios mínimos del área geográfica que le corresponda. Si el trabajador presta sus servicios en áreas geográficas diferentes, el máximo será el equivalente al doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. (art.485 y 486)

III La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre y cuando hayan cumplido por lo menos quince años de servicio. Así mismo se pagará a los que se separen por causas justificadas, y los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o no del despido.

IV Cuando el retiro voluntario se ajuste a lo siguiente:

a) Si el número de trabajadores que se retiran en un mismo año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa, la prima se pagará en ese momento.

b) Si el número de trabajadores que se retiran excede al 10%, se les pagará a los primeros y el resto de ellos podrá diferirse en el año siguiente.

c) Si el retiro de varios trabajadores se efectúa en el mismo momento y excede del porcentaje marcado, se les pagará a los de más antigüedad, y al año siguiente podrán diferirse los restantes.

V En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la correspondiente prima se pagará a las personas mencionadas en el art. 501 del ordenamiento en estudio.

VI La prima de antigüedad cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda.

De acuerdo a los artículos 79, 80 y 87 de la L.F.T., al momento de la terminación de la relación laboral independientemente de despido o renuncia voluntaria, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional del importe de vacaciones y prima vacacional correspondiente al periodo laborado, así como al pago de las vacaciones no gozadas, y a la parte proporcional del aguinaldo devengado.

## INDEMNIZACIONES POR RIESGO DE TRABAJO

Riesgo de trabajo pueden ser los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo. Los riesgos de trabajo pueden causar daños físicos al trabajador, por los cuales tendrá derecho a las siguientes indemnizaciones:

### INCAPACIDAD TEMPORAL

Es el pago íntegro del salario que el trabajador deja de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar.

### INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

La tabla de valuación de incapacidades fija el 100% del pago la cual se calcula sobre el importe que debería liquidarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, teniendo en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividad remunerada semejante a su profesión u oficio.

Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades y aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar

la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total.

#### INCAPACIDAD PERMANETE TOTAL

Consiste en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

#### MUERTE

Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y el equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Es importante citar que el salario máximo sobre el cual se pueden pagar indemnizaciones es el equivalente a dos salarios mínimos del área geográfica en que se encuentre el trabajador o preste sus servicios personales subordinados.

Cuando por causa de la lesión sufrida o pérdida de la vida el trabajador no pueda cobrar las incapacidades, lo podran hacer:

a) La viuda o viudo que hubiese dependido del trabajador y que tenga una incapacidad del 50% o más y los hijos menores de

dieciseis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad del 50% o más.

b) Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas anteriormente.

c) La persona que vivió como si fuera la esposa o conyugue durante los cinco años anteriores al hecho ocurrido, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio.

d) A falta de cualquiera de los casos anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

#### PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es el derecho que tienen de recibir una participación directa en los resultados obtenidos por la entidad, debida a su colaboración en el proceso productivo de la empresa en la que presta sus servicios. Este derecho se encuentra fundamentado en el art. 123 constitucional fracción IX. Este derecho surge como un elemento necesario para:

- Lograr una justicia social en las empresas en México.

- Estimular la productividad y el esfuerzo conjunto de los trabajadores y empresarios para alcanzar una prosperidad común.
- Lograr una justa distribución de la riqueza
- Equilibrar los factores de la producción (tierra, capital y trabajo).
- Reconocer la contribución de la fuerza del trabajo en los rendimientos que obtienen las empresas.

El citado artículo 123 fracción IX reconoce que deberá existir una Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. Dicha comisión tendrá entre otras las siguientes funciones:

- Establecer el porcentaje de participación en las utilidades, siendo el vigente 10%. Este porcentaje se fija en base a las investigaciones de las condiciones de la economía nacional, cuidando de no afectar la inversión y el desarrollo industrial. La Ley Federal del Trabajo podrá exceptuar de este pago a las empresas de nueva creación durante un determinado número de años. A las empresas dedicadas a los trabajos de exploración y otras actividades, cuando lo justifique su naturaleza.

Así mismo contempla que, para determinar el monto de las utilidades de cada empresa, se tomará como base la renta



gravable, de conformidad a las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta, haciendo mención que los trabajadores en los casos que lo crean convenientes, podrán objetar en la determinación de la renta gravable base del reparto, en las oficinas correspondientes de la S.H.C.P.

De todos los artículos de la Ley Federal del Trabajo que regulan el reparto de utilidades, los que se consideran más importantes son:

**art. 122** El reparto de utilidades se deberá realizar dentro de los sesenta días posteriores a la fecha en que deba pagarse el I.S.R. anual, cuando la S.H.C.P. determine un aumento en la renta gravable base para P.T.U., el nuevo reparto se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregarán a las utilidades repartibles del año siguiente.

**art. 123** La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales; la primera se repartirá entre todos los trabajadores, independientemente de sus salarios, tomando en cuenta los días laborados por cada uno de ellos; la segunda parte se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajador durante el año.

art. 124 Para efectos del reparto de utilidades, la palabra salario es la cuota diaria sin prestaciones.

art. 127 Los trabajadores que podrán participar en el reparto de utilidades se ajustan a lo siguiente:

a) Los gerentes generales, administradores y los directores no participan en el reparto de utilidades.

b) Los demás trabajadores de confianza participaran con un tope máximo de salario determinado por el 20% más sobre el salario más alto que corresponda al trabajador sindicalizado o, a falta de este, el trabajador de planta.

c) El monto de participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo ( personas físicas), y de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas, no podrán exceder de un mes de salario.

d) Son considerados trabajadores en servicio activo, las madres trabajadoras en los periodos pos y pre natal, así como los trabajadores víctimas de riesgos de trabajo.

e) Los trabajadores domésticos no participan en las utilidades.

f) Los trabajadores eventuales solo participaran en el reparto, cuando trabajen por lo menos sesenta días durante el año.

**art. 128** No se hará compensación de los años de pérdida con los de ganancia, en los resultados que obtengan las empresas para determinar la base de reparto.

**art 129** La participación de los trabajadores en las utilidades no se computa como salario para el cálculo de la indemnización

**art. 130** Las cantidades que reciban los trabajadores por concepto de P.T.U. quedan al margen de las normas protectoras del trabajo mencionadas en el capítulo 1.2.3. de esta investigación

**art. 131** La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa no implica que los trabajadores puedan intervenir en la dirección o administración de la empresa

#### **2.1.4 INGRESO SUPUESTO POR PRESTAMO**

La ley del Impuesto sobre la Renta en su artículo 78 "A", establece que se considera ingreso gravado por salarios el resultado que se obtenga de aplicar una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa de intereses pactadas sobre dicho

préstamo, y la tasa promedio diaria de los CETES a noventa días del mes inmediato anterior, o si es mayor, la tasa del valor que el Gobierno Federal tenga inscrito en el Registro Nacional de Valores.

Según mi opinión, este artículo no es aplicable, ya que conforme a la Ley Federal del Trabajo art. 111 contenido dentro de las normas protectoras del salario especificadas en el capítulo primero de esta investigación, los préstamos que reciban los trabajadores por parte de sus patrones no podrán causar intereses por ningún motivo. Sobre la L.F.T. de interés social y aplicación federal, la Ley del Impuesto sobre la Renta no puede contravenir lo establecido en ella, aun cuando éste artículo afecta los intereses del trabajador, acumulando más ingresos a la base del cálculo de impuestos.

## 2.2. INGRESOS EXENTOS

Un ingreso exento es la retribución o parte de esta retribución que no paga impuesto sobre la renta. Este tipo de ingreso nace por disposición expresa en ley. Se debe entender que cualquier ingreso es gravado, y posteriormente llega a ser exceptuado por la exención que le da la propia ley.

El artículo 77 de la L.I.S.R. contempla los ingresos o prestaciones que se otorgan a los trabajadores y da las reglas o requisitos para que sean exentos. En esta investigación solo

se estudiaran las fracciones que sean aplicables a los ingresos por salarios.

Es importante comentar que este artículo no contempla como exentos a los salarios mínimos generales. El salario mínimo es un ingreso gravado que al llevarlo a la mecánica de cálculo de impuesto, debido al subsidio y el crédito al salario, no causa impuesto.

# CUADRO DE INGRESOS EXENTOS ART. 77 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y ARTICULOS RELACIONADOS

FRACCIONES Y ARTICULOS	CONCEPTOS	PARTE EXENTA	OBSERVACIONES
PRIMERA	HORAS EXTRAS. INGRESO POR LABORAR EN DIAS DE DESCANSO	TRAB. DE 1 S.M.G.A.G. TODO EL INGRESO ES EXENTO. TRAB. DE MAS DE 1 S.M.G.A.G. AL 50% GRAVADO Y OTRO 50% SI NO EXCEDE DE 5	TRABAJADORES DE 1 S.M.G.A.G., PARA QUE EL INGRESO POR HORAS EXTRAS SEA TOTALMENTE EXENTO, NO DEBE PASAR EL LIMITE ESTABLECIDO EN L.F.T. EL EXCEDENTE ES GRAVADO
SEGUNDA	INDEMNIZACIONES POR RIESGO O ENFERMEDADES DE TRABAJO	TODO EL INGRESO, CUANDO SE OTORQUE DE ACUERDO A LAS LEYES O CONTRATOS DE TRABAJO	SE CONSIDERAN LEYES DE TRABAJO A L.F.T Y L.S.S. QUE SON QUIJMES ESTABLECEN LAS INDEMNIZACIONES
TERCERA	JUBILACIONES, PENSIONES, SEGURO DE RETIRO, HABERES DE RETIRO ETC.	9 VECES EL S.M.G.A.G. DIARIAMENTE	SEGURO DE RETIRO, SE CONSIDERAN LOS RETIROS HECHOS DE CUENTAS ABIERTAS EN TERMINOS DE L.S.S. O L.I.S.S.S.T.E., EN PENSIONES SE REFIERE A LAS VITALICIAS, ASI COMO POR INVALIDEZ, CESANTIA Y VEJEZ
CUARTA	REEMBOLSO GASTOS MEDICOS, DENTALES, HOSPITALARIOS Y DE FUNERAL	TODO ES EXENTO	PARA SER EXENTO TIENEN QUE SER OTORGADOS DE MANERA GRAL. DE ACUERDO A LAS LEYES O CONTRATOS DE TRABAJO
QUINTA	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	TODO ES EXENTO	SIEMPRE Y CUANDO SEAN OTORGADAS POR CUALQUIER INSTITUCION PUBLICA

**FRACCIONES Y ARTICULOS****CONCEPTOS****PARTE EXENTA****OBSERVACIONES**

SEXTA

Ultimo párrafo del art. 77

Art. 80  
R.L.I.S.R.

PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL:  
SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD, BECAS  
EDUCACIONALES PARA LOS TRABAJADORES O  
SUS HIJOS, GUARDERIAS INFANTILES,  
ACTIVIDADES CULTURALES Y EDUCATIVAS Y  
OTRAS DE NATURALEZA ANALOGA

EXENTO TODO SI EL SALARIO NOMINAL,  
MAS LA PREVISION SOCIAL ES MENOR A  
7 S.M.G.A.G. SI EXCEDE, SOLO SERA  
EXENTO 1 S.M.G.A.G.

SI LA PARTE EXENTA DE 1 S.M.G.A.G. MAS  
LA SUMA DE SALARIO NOMINAL ES  
MENOR A 7 S.M.G.A.G. LA PARTE EXENTA  
DE LA PREVISION SOCIAL PODRA  
AUMENTAR HASTA LLEGAR A LOS 7  
S.M.G.A.G.

PARA QUE LAS PRESTACIONES DE  
PREVISION SOCIAL SEAN EXENTAS  
BAJO LAS REGLAS COMENTADAS,  
TENDRAN QUE OTORGARSE DE  
MANERA GENERAL A TODOS LOS  
TRABAJADORES, DE ACUERDO CON  
LAS LEYES O POR CONTRATOS DE  
TRABAJO

EN EL CALCULO DEL IMPUESTO  
ANUAL, SON APLICABLES LAS  
REGLAS ANTERIORES SOLO QUE  
LAS COMPARACIONES SON  
ELEVADAS AL AÑO

SEPTIMA

REEMBOLSO DE APORTACIONES AL INFONAVIT  
O ASIGNACION DE CASA HABITACION

TODO ES EXENTO

ESTO PROCEDE CUANDO LOS  
FONDOS SON CONSTITUIDOS EN  
TERMINOS DE LAS LEYES  
RESPECTIVAS, O LAS CASAS SON  
OTORGADAS POR LAS EMPRESAS  
CUANDO REUNEN LOS REQUISITOS  
PARA QUE EL GASTO SEA DEDUCIBLE

OCTAVA

CAJAS Y FONDOS DE AHORRO PARA LOS  
TRABAJADORES, ESTABLECIDOS POR LA  
EMPRESA

TODD ES EXCENTO, SIEMPRE QUE EL FONDO O  
CAJA DE AHORRO SEAN DEDUCIBLES PARA EL  
PATRON

PARA QUE LOS PRESTAMOS DE  
ESTOS FONDOS SEAN EXENTOS,  
TENDRAN QUE SER OTORGADOS DE  
MANERA GENERAL Y A  
TRABAJADORES SINDICALIZADOS.  
TODOS LOS INGRESOS QUE LOS  
TRABAJADORES SUJETOS A ESTOS  
PRESTAMOS EN EL EJERCICIO  
INMEDIATO ANTERIOR NO HAYAN  
EXCEDIDO DE 7 S.M.G.A.G. (EN  
INGRESOS NO SE CONSIDERAN LOS  
INSTRUMENTOS Y UTILES DE  
TRABAJO PROPORCIONADOS POR EL  
PATRON AL TRABAJADOR) Y QUE EL  
PRESTAMO OTORGADO EN EL  
EJERCICIO NO EXCEDA DE UN MES  
DE SALARIO POR UN PERIODO DE 3  
MESES Y QUE EL BENEFICIO DE ESTA  
EXENCION MAS SU INGRESO NO  
EXCEDA DE 7 S.M.G.A.G.

**FRACCIONES Y ARTICULOS****CONCEPTOS****PARTE EXENTA****OBSERVACIONES**

NOVENA

CUOTAS OBRERAS AL IMSS PAGADAS POR EL PATRON

TODAS EXENTAS

AQUI SE PUEDE INTERPRETAR QUE SOLO SE TRATA DE AQUELLAS CUOTAS QUE CORRESPONDEN A LOS TRABAJADORES QUE PERCIEN COMO INGRESO POR SUELDO UN SALARIO MINIMO DE AREA GEOGRAFICA DE QUE SE TRATE

DECIMA

PRIMAS DE ANTIGUEDAD, INDEMNIZACIONES POR DESPIDO O CUALQUIER INGRESO POR MOTIVO DE LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL, ASI COMO LOS RETIROS A LA CUENTA SEGURO DE RETIRO

EL EQUIVALENTE A NOVENTA VECES EL S.M.G.A.G. POR CADA AÑO DE SERVICIO O DE CONTRIBUCION EN EL CASO DEL SEGURO DE RETIRO O CUENTAS INDIVIDUALES DE AHORRO. POR EL EXCEDENTE SE PAGARA IMPUESTO

SE CONSIDERAN AÑOS DE SERVICIOS LOS QUE SE UTILIZARON PARA REALIZAR EL CALCULO DE CADA UNO DE LOS CONCEPTOS POR SEPARACION. PARA ESTE CALCULO TODA FRACCION DE SEIS MESES SE CONSIDERA AÑO COMPLETO

DECIMO PRIMERA

AGUINALDO

30 S.M.G.A.G.

GRATIFICACIONES OTORGADAS EN FORMA GENERAL

PRIMAS VACACIONALES

15 S.M.G.A.G.

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA

15 S.M.G.A.G.

PRIMAS DOMINICALES

1 S.M.G.A.G.

POR CADA DOMINGO QUE SE LABORE

DECIMO TERCERA

GASTOS DE REPRESENTACION Y VIATICOS

TODOS EXENTOS, SIEMPRE Y CUANDO REUNAN LOS COMPROBANTES A NOMBRE DEL PATRON O TERCERO

LOS COMPROBANTES QUE LOS TRABAJADORES RECIBEN A NOMBRE DEL TERCERO, TENDRAN QUE CUMPLIR LOS REQUISITOS QUE CONTEMPLA EL ART. 25 L.I.S.R. EN SU FRACCION VI, Y EL C.F.F. ASI COMO EL ART.28 DEL R.L.I.S.R.

VIGESIMO SEPTIMA

ALIMENTOS

TODO ES EXENTO

PROPORCIONADOS EN TERMINOS DE LEY. ES NECESARIO PRECISAR QUE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA EN NINGUNO DE SUS ARTICULOS DEFINE LO QUE SON ALIMENTO. DICHA DEFINICION LA ENCONTRAMOS EN EL CODIGO CIVIL EN SU ART. 368

ART. 78 ULTIMO PARRAFO

NO SE CONSIDERA INGRESO EN BIENES, LOS SERVICIOS DE COMEDOR Y COMIDA PROPORCIONADA A LOS TRABAJADORES

AUN CUANDO ESTE ARTICULO NO SE REFIERE A PARTES EXENTAS, SE PUEDE RELACIONAR CON LA FRACCION ANTERIOR PARA DAR UNA IDEA MAS CLARA DE LO QUE SON



## 2.3 ACREDITAMIENTO CONTRA EL IMPUESTO DETERMINADO

El impuesto sobre la renta por salarios se calcula a través de la aplicación de tarifas, y en su caso tablas que son proporcionadas por la S.H.C.P. trimestralmente actualizadas. El procedimiento de cálculo se resume en dos pasos:

1.- Determinación de I.S.R.

2.- Acreditamiento contra el impuesto determinado:

    Aplicación de subsidio

    Aplicación del crédito al salario

Identificamos en el apartado anterior, los conceptos que pueden llegar a formar base para el cálculo de impuesto. A continuación analizaremos las mecánicas que disminuyen el impuesto determinado a un trabajador.

### 2.3.1 SUBSIDIO ACREDITABLE

El subsidio al Impuesto sobre la Renta fue incorporado a la legislación fiscal a partir del año de 1991 con el fin de beneficiar a las personas físicas, especialmente a los trabajadores de menores ingresos.

El subsidio en materia fiscal representa una disminución en la carga tributaria del trabajador, el cual está condicionado a la política de retribución de la empresa, respecto a los ingresos gravados en relación con el total pagado por salarios.

El concepto supraescrito no emana de la L.I.S.R., ya que en mi opinión, esta ley no subsidia la obligación tributaria, simplemente disminuye a la misma. Cabe señalar que no existe una definición de subsidio en ningún ordenamiento tributario.

Sin embargo, el subsidio determinado para los trabajadores no es acreditable en su totalidad contra el impuesto que les resulte a cargo. El subsidio acreditable es aquel al que tiene derecho el trabajador para disminuir el impuesto sobre la renta que genera el pago de su salario. La mecánica para determinar el importe acreditable se establece en el art. 80 - A, de la L.I.S.R., que en resumen dispone lo siguiente:

*SUBSIDIO DE I.S.R. MARGINAL*

+

*SUBSIDIO DE CUOTA FIJA*

=

*SUBSIDIO BRUTO*

## SUBSIDIO BRUTO

Toda vez que se aplicó la mecánica prevista en el art. 80 de la L.I.S.R., la cual se ejemplifica más adelante en este capítulo, los resultados ahí obtenidos se ubican y se les aplica la tabla del artículo arriba citado. Cabe señalar que el art. 80 - A, establece lo siguiente:

$$\begin{array}{c} \text{SUBSIDIO BRUTO} \\ - \\ \text{SUBSIDIO BRUTO [ (1-proporción de subsidio) x 2]} \\ = \\ \text{SUBSIDIO ACREDITABLE} \end{array}$$

Como puede observarse, uno de los elementos esenciales para determinar el subsidio acreditable es la proporción determinada de la siguiente manera:

$$\begin{array}{c} \text{TOTAL DE INGRESO GRAVADO DEL EJERCICIO ANTERIOR} \\ / \\ \text{TOTAL DE EROGACIONES QUE REMUNERAN A UN SERVICIO} \\ \text{PERSONAL SUBORDINADO, AUN CUANDO NO SEAN DEDUCIBLES} \\ \text{PARA EL EMPLEADOR NI HAYAN SIDO SUJETOS DE I.S.R. PARA} \\ \text{EL TRABAJADOR} \\ = \end{array}$$

## PROPORCION DE SUBSIDIO

Nota: No se tendrá derecho a subsidio cuando la proporción obtenida sea menor al 50%.

La proporción representa un porcentaje del total pagado por el patrón de lo cual una parte ha sido gravado para efectos de I.S.R., por lo que, a mayor ingreso gravado, mayor proporción de subsidio; y a mayor ingreso exento, menor proporción de subsidio.

Al respecto, la ley en estudio establece que no forma parte de una remuneración al servicio personal subordinado, los instrumentos de trabajo; empero, deben incluirse todas aquellas percepciones que reciba el trabajador por su trabajo aun cuando no estén gravadas para el I.S.R., exceptuando el crédito al salario.

Para el año de 1993, la resolución miscelánea nos daba una opción de cálculo de impuesto con una tarifa integrada, la cual necesitaba del cálculo de la proporción de subsidio que el anexo 22 de la misma daba una lista de los conceptos que formaban parte del denominador, para obtener dicha proporción, incluyendo entre otros:

- Indemnizaciones
- Primas de antigüedad
- P.T.U.

A mi criterio, dichos conceptos no son prestaciones que se perciben por la prestación de un servicio personal subordinado, más bien son derechos que se ganaron a través del tiempo por la relación laboral o cuando existan utilidades respectivamente.

Así mismo, el anexo 22 de la R.M. establece que debemos incluir en el denominador el pago de cuotas patronales enteradas al Seguro Social y las aportaciones hechas al Infonavit, encontrandome en desacuerdo, ya que el pago de dichas contribuciones son obligatorias a cargo del patrón, y no deberían ser consideradas como una remuneración al servicio personal subordinado.

Para 1994 los temas antes mencionados y que se establecen en el anexo 22, no han sido ratificados, aun cuando la regla que le da vida fue publicada. Sin embargo, la R.M. es una forma de interpretación administrativa de la autoridad, lo cual se considera va más allá de lo previsto en la ley de la materia.

La R.M. establece que la proporción se podrá calcular con el monto total de los pagos efectuados en el periodo comprendido del 1ro. de enero del año que trate, y la fecha en que se determina el impuesto, así como con el total de las erogaciones efectuadas en el mismo periodo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados incluyendo las de sus trabajadores de salario mínimo general del área geográfica de que se trate, aunque dichos pagos no se hubieran encontrado afectos al pago del impuesto.

Lo descrito en el párrafo anterior procederá siempre y cuando la proporción determinada por ese periodo sea mayor al 10% en relación a la calculada en el ejercicio inmediato anterior.

Esta regla también es aplicable a los patrones que inicien operaciones en ese año.

Por último cabe recordar que, los patrones están obligados a informar a los trabajadores el importe de subsidio acreditable y no acreditable a más tardar en el mes de febrero del año siguiente a que se trate.

### 2.3.2 CREDITO AL SALARIO

Crédito al salario es la mecánica que nace derivada de la ratificación del Pacto para la estabilidad, la competitividad y el empleo; firmado el día 3 de octubre de 1994, dando como resultado el nacimiento de la ley que establece las reducciones impositivas acordadas en dicho pacto.

Esta ley adiciona el nuevo concepto para el acreditamiento del impuesto que viene a beneficiar a los contribuyentes de bajos ingresos, principalmente a quienes perciben menos de cuatro salarios mínimos. Esta nueva mecánica dada a conocer el 3 de diciembre de 1993 en el D.O.F., se encuentra contenida en el art. quinto transitorio de la L.I.S.R., que le da efecto retroactivo al 1o. de octubre del mismo año, sustituyendo el acreditamiento del 10% del salario mínimo por la aplicación de una tabla de crédito fiscal, expresada en montos, dependiendo de los ingresos del contribuyente, y que disminuye conforme aumenta el salario de referencia.

Es importante destacar que al efectuar el recálculo originado por la aplicación retroactiva de esta ley, pudo generarse la entrega de dinero al trabajador, ya que el objetivo del crédito al salario es incrementar

el ingreso real del trabajador a través de una cantidad que el patrón otorga en efectivo y éste a su vez podrá acreditar contra el monto de sus contribuciones federales.

El crédito al salario efectivamente pagado a los trabajadores se podrá disminuir de las contribuciones federales previstas en la regla 117 de la R.M. vigente para 1994, la cual también establece las cantidades que resultaron a favor de los trabajadores por el recálculo efectuado en los meses de octubre, noviembre y diciembre del año inmediato anterior, y que no han sido entregadas al trabajador por haberse separado del empleo por tanto, tendrán que conservarse un año completo a disposición del trabajador. De esta manera se cumple el requisito del art. 24 fracción V, para que el total de las nóminas de dichos meses sean deducibles.

A partir del 24 de septiembre de 1994, la mecánica del crédito al salario se vuelve a ratificar, al firmarse el Pacto para el bienestar, la estabilidad y el crecimiento (Pabec), y proponerse un crédito adicional para aquellos trabajadores con ingresos de hasta dos salarios mínimos, mejorando el ingreso hasta en un 3% adicional, en función de la proporción de subsidio acreditable del trabajador.



Esta medida no representa un beneficio importante para el trabajador, ya que no alcanza el bienestar de la familia, y en general ni siquiera cubre las necesidades básicas; sería más aceptable el incremento de los salarios mínimos vigentes en un porcentaje acorde al de la realidad económica del país.

La mecánica de aplicación del crédito al salario se encuentra contenida en el art. 80 - B de la L.I.S.R., y consiste:

*IMPUESTO DETERMINADO CONFORME AL ARTICULO 80 L.I.S.R.*

-

*MONTO DE SUBSIDIO ACREDITABLE SEGUN ARTICULO 80 - A  
L.I.S.R*

-

*CREDITO AL SALARIO DETERMINADO según ARTICULO 80 - B  
L.I.S.R.*

=

*IMPUESTO DETERMINADO O CANTIDAD DE DINERO A DEVOLVER*

Para conocer el monto del crédito aplicable al salario, existen rangos que van aumentando de acuerdo al ingreso. Esta tabla al igual que la contenida en el 80 - A, y la tarifa del artículo 80 de la multicitada

ley, se actualizan trimestralmente conforme lo dispuesto en el art. 7 - C.

Es importante mencionar que el efecto de la tabla es: mayor ingreso, menor crédito al salario, hasta llegar a un mínimo que será aplicable a cualquier ingreso que se obtenga después de la cantidad señalada en la tabla como ingreso máximo. Todos aquellos patrones que realicen la mecánica de crédito al salario y de la cual resulte la devolución de dinero a los trabajadores ( y dicha cantidad no sea entregada en efectivo ), el gasto por pago de nómina, se convierte en un gasto no deducible de acuerdo al art. 24 fracción V en correlación con el art. 83 fracción I de la L.I.S.R., donde se establece como una obligación para el patrón.

Los requisitos que debe cumplir el patrón para la devolución del crédito al salario correspondiente al trabajador, son los siguientes:

I Identificación individualizada de todos los trabajadores que se les pagan salarios.

II Conservar los comprobantes de pago de salarios donde se identifica el monto del ingreso por concepto

de salario, el I.S.R. retenido o la cantidad de crédito al salario devuelta.

III Inscribir a los trabajadores en el R.F.C., o pedir su registro si ya lo tienen. Realizar el cálculo anual del impuesto por el total de ingresos percibidos. Realizar la declaración anual de sueldo. Presentar en el mes de febrero la información referente al total entregado a cada uno de los trabajadores por concepto de crédito al salario. Retener y enterar el impuesto a cuenta del entero anual.

IV Haber pagado las contribuciones de seguridad social (ver capítulo III de esta investigación).

Como puede observarse, la mecánica del crédito al salario repercute para la empresa en una carga administrativa y de implantación de controles, haciendo día a día más laborioso el cálculo del I.S.R. a retener, en lugar de simplificar dicho procedimiento.

Otro problema se presenta cuando el trabajador tiene ausentismos, ya que en la ley no existe ninguna disposición expresa sobre lo que debe hacerse al aplicar la totalidad del crédito al salario; cuando el trabajador tiene menos ingresos por menos días

laborados, el crédito al salario que obtiene es mayor y se podría decir que el único perjudicado con la aplicación del crédito al salario es la Federación, ya que el patrón va a restar el crédito al salario que pague a sus trabajadores.

El ejemplo a este problema se presenta en los trabajadores que obtienen ingresos diarios de 2 y 3 salarios mínimos del área geográfica del contribuyente, y que al tener dos días de ausentismo, suben al rango inmediato donde la cantidad de crédito al salario es mayor. En mi opinión este tipo de casos pueden hacer que el monto máximo de crédito al salario que debe aplicarse a este sector de trabajadores sea el que les corresponde a su ingreso normal por laborar todos los días. Observemos el siguiente ejemplo:

Son trabajadores del área geográfica A; (Distrito Federal), su pago es cada 7 días y este ejemplo corresponde a la segunda semana de octubre. Utilizaremos las tablas y tarifas publicadas el 13 de octubre de 1994 donde la proporción de subsidio de la empresa es de 90%.

TRABAJADOR 1. cuota diaria N\$ 30.54  
( No tiene faltas )

TRABAJADOR 2. Cuota diaria N\$ 30.54

Tiene 2 faltas

TRABAJADOR 1		TRABAJADOR 2
Ingreso	213.7	152.70
Imp. Con subsidio	11.63	7.97
Credito al salario	14.14	17.71
Total a devolver	3.46	9.74

Como observamos el trabajador 2 obtiene más devolución del crédito al salario, ya que al haber faltado 2 días su ingreso fue menor y obtuvo un crédito al salario mayor. Esto es algo de lo que la autoridad no ha definido a un año de venir aplicando esta mecánica y a dos meses de haberse ratificado en el Pabec.

### 2.3.3 CREDITO GENERAL

El crédito general es un concepto que nace junto con el crédito al salario. Su aplicación en cuanto a mecánica es la misma, solo que ésta no es una tabla de créditos fiscales. El art. 141 - B regula y establece cantidades a aplicar de acuerdo al cálculo que estemos realizando, si es por día, mes, trimestre o anual.

Este artículo solo es aplicable a los conceptos que establece el art. 78 de la fracción II a la V (asimilación de salarios), donde, si la cantidad de crédito general aplicable es mayor a el impuesto determinado no procedera la devolución de dinero ni la cantidad resultante será acreditable contra los impuestos posteriormente determinados o simplemente no habrá pago del impuesto.

#### 2.4 DETERMINACION Y ENTERO DE PAGOS PROVISIONALES

El art. 80 de la L.I.S.R., dispone que las personas que hagan pagos por alguno de los conceptos ya especificados en este capítulo, están obligadas a efectuar la retención correspondiente por el impuesto determinado, así como enterarlo a la autoridad a través de pagos que se consideran provisionales a cuenta del impuesto anual.

El precepto legal establece que a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes calendario se le aplicará la tarifa contenida en el mismo artículo, especificando que dicha tarifa la actualizara y publicara trimestralmente la S.H.C.P. Es importante observar la aseveración que marca este artículo al decir que se aplicará la tarifa al total de los ingresos, siendo algo impreciso, ya que como se

analizó en los apartados anteriores que integran este capítulo, no todo el ingreso que se percibe forma parte de la base para el cálculo del impuesto, es decir, no todo el ingreso es gravado ya que existen partes exentas.

El art. 89 del R.L.I.S.R. nos indica que, si realizamos pagos por periodos de siete, diez o quince días, podremos utilizar las tarifas que publica la S.H.C.P. en lugar de la mensual contenida en el art. en estudio. Así también el art. 88 del R.L.I.S.R. describe la mecánica para el cálculo del impuesto a retener por cantidad de trabajo determinado, que es el calcular el impuesto por día de acuerdo a una tarifa también publicada por la S.H.C.P. y multiplicado por los días laborados. La mecánica descrita es la siguiente:

$$\begin{array}{c} \text{INGRESO GRAVADO} \\ - \\ \text{LIMITE INFERIOR (PRIMERA COLUMNA DE LA TARIFA)} \\ = \\ \text{EXCEDENTE AL LIMITE INFERIOR} \\ \times \\ \text{PORCIENTO APLICABLE SOBRE LIMITE INFERIOR} \\ \text{(CUARTA COLUMNA DE LA TARIFA)} \end{array}$$

$$\begin{array}{c}
 = \\
 \text{IMPUESTO MARGINAL} \\
 + \\
 \text{CUOTA FIJA ( TERCER COLUMNA DE LA TARIFA)} \\
 = \\
 \text{I.S.R. BRUTO}
 \end{array}$$

Es necesario mencionar que la tarifa contiene dos límites; el inferior y el superior que sirven de rangos para ubicar el renglón de la tarifa que vamos a utilizar, tanto para la aplicación de cuota fija, como del porcentaje aplicable al excedente.

Al I.S.R. Bruto determinado, se le acreditará el subsidio correspondiente de acuerdo a la mecánica del art. 80 - A.

$$\begin{array}{c}
 \text{I.S.R. BRUTO} \\
 - \\
 \text{SUBSIDIO ACREDITABLE ( ART. 80 - A )} \\
 = \\
 \text{I.S.R. DETERMINADO}
 \end{array}$$

Después de haber obtenido el I.S.R., se disminuirá con el crédito al salario regulado por el art. 80 - B o el



crédito general a que refiere el art. 141 - B, según corresponda.

$$\begin{array}{c} \text{I.S.R. DETERMINADO} \\ - \\ \text{CREDITO AL SALARIO O CREDITO GENERAL} \\ = \\ \text{CANTIDAD DE EFECTIVO A DEVOLVER O I.S.R. CAUSADO A} \\ \text{RETENER} \end{array}$$

Respecto al crédito general, podrá aplicarse la cantidad estipulada como diaria multiplicada por el número de días que se esté realizando el cálculo, en lugar de aplicar la cantidad que corresponde al mes.

Como excepción de este artículo resulta que, después de haber aplicado todo el procedimiento anterior a los conceptos que se asimilan al salario ( como pagos a comisarios, administradores únicos o consejeros directivos y de cualquier otra índole), el impuesto determinado es inferior al equivalente al 30% del propio sueldo, no será aplicable la mecánica y se tomará como impuesto a retener el 30% sobre el ingreso.

Otra excepción es, cuando los trabajadores obtengan ingresos por gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, podrá retenerseles el impuesto a través de lo dispuesto en el art. 86 del R.L.I.S.R.

Así mismo, el penúltimo párrafo del art. 80 de la L.I.S.R. nos indica que, si el ingreso mensual de un trabajador es mayor al de 7 S.M.G.A.G., y además tiene ingresos de previsión social o de naturaleza análoga, solo serán base de cálculo estos últimos cuando sea mayor a 1 S.M.G.A.G. elevado al mes.

La fecha de entero de las retenciones hechas a los trabajadores será:

#### MENSUALES

- Persona física. Los días 17 del mes posterior del cual sean las retenciones, o el día que por regla miscelánea puedan llevar a cabo su pago oportuno.

- Persona Moral. Los días 17 del mes posterior por el cual se retuvo.

#### TRIMESTRAL

- Persona física. Los días 17 del mes posterior al trimestre del cual sean las retenciones, o el día que

por regla miscelánea puedan llevar a cabo su pago oportuno.

- Persona moral. Los días 17 del mes posterior por el cual se retuvo.

Los contribuyentes que paguen sus impuestos en Régimen Simplificado, pagarán de acuerdo a las fechas que la propia L.I.S.R. les da para el entero oportuno de sus contribuciones.

Las Personas físicas y morales que se consideran no contribuyentes del impuesto sobre la renta, deben enterar sus retenciones a más tardar los días 17 de cada mes del año. Esta disposición también es aplicable para todas aquellas personas que obtengan ingresos por sueldos y que su patrón no es obligado a retener por tratarse de un organismo internacional con un convenio establecido, o es un estado extranjero, así también para todas aquellas personas que obtengan sueldos provenientes del extranjero.

Estos dos últimos casos deben calcular el impuesto que les corresponda como si se les hubiera retenido de acuerdo a la mecánica contenida en el art. 80 y ellos deberán enterar en la fecha supraescrita.

Como se comentó en párrafos anteriores, no estoy de acuerdo en el concepto de ingreso supuesto por préstamo para el trabajador, ya que contraviene a la Ley Federal del Trabajo en su art. 111, pero aún así, el art. 78 A en estudio de la L.I.S.R., reconoce que la retención del impuesto causado por este concepto, se deberá hacer de los salarios pagados en efectivo.

Existen casos especiales por los que debemos efectuar pagos provisionales, los cuales apunto a continuación:

El impuesto a retener como anticipo del impuesto anual, comprende todos aquellos ingresos que se deriven por la terminación de una relación laboral. El art. 80 describe en su párrafo sexto posterior a la tarifa el procedimiento siguiente:

1) DETERMINAR UNA TASA REAL DE IMPUESTO MENSUAL

I.S.R. DETERMINADO AL ULTIMO PAGO MENSUAL ORDINARIO  
POR SUELDO  
/  
TOTAL DEL SUELDO QUE SIRVIO DE BASE PARA EL CALCULO  
DEL I.S.R.  
=  
COCIENTE  
\*  
POR CIEN  
=  
TASA REAL DE IMPUESTO MENSUAL  
(EXPRESADA EN PORCIENTO)

2) DETERMINACION DE I.S.R. A RETENER

INGRESO TOTAL POR CONCEPTO DE SEPARACION

\*

TASA REAL DE IMPUESTO MENSUAL

=

I.S.R. A RETENER Y ENTERAR

SOLO SI:

LOS INGRESOS POR CONCEPTO DE SEPARACION

SON MAYORES AL:

ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO QUE RECIBIO EL

TRABAJADOR

SI NO LO SON:

EL CALCULO DEL IMPUESTO A RETENER SE HACE CONFORME A  
LA MECANICA DESCRITA EN EL ARTICULO EN COMENTO

Los pagos provisionales por conceptos de ingresos derivados de pensiones o jubilaciones percibidos en una sola exhibición se harán como sigue: (art. 85, R.L.I.S.R.)

1) DETERMINACION DEL IMPUESTO MENSUAL

CANTIDAD MENSUAL PERCIBIDA SI NO HUBIERA PAGO UNICO

-

PARTE EXENTA. ART. 77 L.I.S.R. (VER APARTADO 2.2.)

=

CANTIDAD MENSUAL GRAVADA

APLICAR:

MECANICA DEL ART. 80 L.I.S.R. PARA DETERMINAR I.S.R.

A RETENER MENSUAL (A)

2) DETERMINACION DEL COCIENTE PARA I.S.R.

CANTIDAD TOTAL DE PAGO UNICO

/

CANTIDAD MENSUAL QUE HUBIERA PERCIBIDO

=

COCIENTE

\*

I.S.R. RETENIDO MENSUAL (A)

=

I.S.R. A RETENER Y ENTERAR

En el art. 86 del R.L.I.S.R. existe una opción para determinar el impuesto a retener en el caso de obtener

ingresos por gratificaciones anuales (aguinaldos), P.T.U., primas dominicales y vacaciones, la cual es como sigue:

1) DETERMINAR I.S.R. AL TOTAL DE INGRESOS

$$\begin{array}{r} \text{REMUNERACION DE QUE SE TRATE} \\ / \\ \text{TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365)} \\ = \\ \text{PROPORCION DIARIA DEL CONCEPTO DE QUE SE TRATE} \\ * \\ \text{TREINTA PUNTO CUATRO (30.4)} \\ = \\ \text{PROPORCION MENSUAL POR EL CONCEPTO DE QUE SE TRATE (A)} \\ + \\ \text{SUELDO MENSUAL ORDINARIO QUE CORRESPONDA} \\ = \\ \text{TOTAL DE INGRESO} \\ \text{APLICAR:} \\ \text{CALCULO DE I.S.R. CONFORME ART. 80 L.I.S.R.} \\ = \\ \text{I.S.R. DETERMINADO (B)} \end{array}$$

2) DETERMINAR EL I.S.R. AL INGRESO ORDINARIO MENSUAL POR SUELDO, ART. 80 L.I.S.R. (C)



3) DIFERENCIA DE I.S.R. DETERMINADOS

$$\begin{aligned} & \text{I.S.R. DETERMINADOS (B) ref.} \\ & \quad - \\ & \text{I.S.R. DEL SUELDO MENSUAL ORDINARIO (C) ref.} \\ & \quad = \\ & \text{DIFERENCIA DE I.S.R.} \\ & \quad / \\ & \text{PROPORCION MENSUAL POR EL CONCEPTO DE QUE SE TRATE} \\ & \quad \text{(A) ref.} \\ & \quad = \\ & \text{COCIENTE} \\ & \text{MULTIPLICADO POR:} \\ & \quad \text{CIEN ( 100 )} \\ & \quad = \\ & \text{TASA DE IMPUESTO APLICABLE, EXPRESADA EN PORCIENTO (D)} \end{aligned}$$

4) DETERMINACION DE I.S.R. A RETENER

$$\begin{aligned} & \text{INGRESOS TOTALES SIN DEDUCCION ALGUNA} \\ & \quad \bullet \\ & \text{TASA DE IMPUESTO APLICABLE EXPRESADA EN PORCIENTO (D)} \\ & \quad = \\ & \text{I.S.R. A RETENER Y ENTERAR} \end{aligned}$$

En mi opinión, esta mecánica hace que se le retenga al trabajador un impuesto más real, pero pienso que la tasa determinada no se debería aplicar al total de ingresos sin deducciones, si no al total del ingreso gravado.

Existe otro procedimiento optativo para el cálculo de retenciones I.S.R. a salarios, el cual contempla el art. 90 - A del reglamento de la citada ley y que consiste en:

$$\begin{array}{l} \text{DETERMINAR EL MONTO TOTAL QUE PAGARAN AL TRABAJADOR} \\ \text{POR SUELDOS AL AÑO. (Esto se hace antes de realizar el} \\ \text{primer} \\ \text{pago en el año de que se trate)} \\ / \\ \text{DOCE (12)} \\ = \\ \text{CANTIDAD QUE CORRESPONDE MENSUALMENTE} \\ \text{APLICAR:} \\ \text{MECANICA DEL ART.80 L.I.S.R.} \\ = \\ \text{IMPUESTO A RETENER} \end{array}$$

Cuando se hagan pagos por periodos de siete, diez o quince días, se podrá aplicar el procedimiento

anterior, dividiendo el monto total entre el número de días que según corresponda, y aplicando la tarifa correspondiente al mismo número de días. Es importante mencionar que si en el transcurso del año se modifica alguna de las cantidades en base a la cual se efectuó este cálculo, se tendrá que recalcular el impuesto a retener.

Cuando se tenga el pago de salarios vencidos, el cálculo del I.S.R. a retener se tendrá que efectuar de acuerdo a la siguiente:

1) DETERMINAR I.S.R. AL TOTAL DE INGRESOS

$$\begin{array}{r} \text{MONTO TOTAL DE LAS PERCEPCIONES} \\ / \\ \text{NUMERO DE DIAS A QUE CORRESPONDAN} \\ = \\ \text{PERCEPCION DIARIA} \\ * \\ \text{TREINTA PUNTO CUATRO ( 30.4 )} \\ = \\ \text{PERCEPCION MENSUAL (A)} \\ + \\ \text{SUELDO MENSUAL ORDINARIO} \\ = \end{array}$$

TOTAL DE INGRESO

APLICAR:

MECANICA DE ART. 80 L.I.S.R.

=

I.S.R. AL INGRESO TOTAL (B)

2) DETERMINAR EL I.S.R. AL INGRESO ORDINARIO MENSUAL  
POR SUELDO ART. 80 L.I.S.R. (C)

3) DIFERENCIA DE I.S.R. DETERMINADOS

I.S.R. AL INGRESO TOTAL (B) ref.

-

I.S.R. DEL SUELDO MENSUAL ORDINARIO (C) ref.

=

DIFERENCIA DE I.S.R.

/

PERCEPCION MENSUAL (A) ref.

=

COCIENTE

MULTIPLICADO POR

CIEN (100)

=

TASA DE IMPUESTO APLICABLE EXPRESADA EN PORCENTAJE

#### 4) DETERMINACION DE I.S.R. A RETENER

$$\begin{array}{c} \text{MONTO TOTAL DE SALARIOS CAIDOS} \\ * \\ \text{TASA DE IMPUESTO APLICABLE EXPRESADA EN PORCENTAJE} \\ = \\ \text{I.S.R. A RETENER Y ENTERAR} \end{array}$$

Como se puede apreciar en los procedimientos anteriores, todos van encaminados a lograr el pago provisional del I.S.R. más real, como anticipo anual para no tener resultados de saldos a cargo o a favor del trabajador al final del ejercicio.

Dentro de las Reglas de Carácter General aplicables para 1994, encontramos disposiciones complementarias a la L.I.S.R. como son:

- El cálculo del I.S.R. a retener cuando el periodo por el que se pague quede comprendido en dos meses, la tarifa aplicable será la vigente al inicio del periodo, así también tenemos el anexo 21 que contiene las tarifas y tablas actualizadas para realizar los cálculos necesarios y nos proporcionan otra opción para hacer más sencillo el cálculo de los impuestos.

Esta opción consiste en usar una tarifa con proporciones redondeadas que incluyen subsidio, evitando la aplicación de la mecánica del art. 80 - A de L.I.S.R., pero no simplificando la aplicación de subsidio del trabajador. Proporciones redondeadas es que solo debe contar con dos dígitos. Dichas tarifas van desde .51, hasta la proporción de 1.00.

En la regla 176 vigente para 1994 en relación con el anexo 22 se establece otra opción para el cálculo del I.S.R. y la determinación del subsidio aplicable a sueldos que muestra una tarifa opcional actualizada trimestralmente, determinada en función de la siguiente fórmula:

$$I = \text{CUOTA 1} + [\text{CUOTA 2} \times P] + [E_i] \times t_1 + (t_2 \times P)$$

Con esta fórmula se determina el impuesto. Cada letra o número van relacionados a las columnas de la tarifa y la proporción de subsidio que se determina para este procedimiento. Un requisito que se tiene que cuidar al aplicar la mecánica anterior que es el impuesto determinado conforme a lo supraescrito, en ningún caso podrá ser mayor al equivalente en nuevos pesos al que resultaría de aplicar lo previsto en el art. 80 y 80 - A de la ley en estudio, vigente al 31 de diciembre de 1991, (mecánica de subsidio anterior, sin

proporción) utilizando la tarifa y tablas actualizadas en forma trimestral de acuerdo al art. 7 - C.

Considero que la aplicación de esta opción es mucho más complicada que determinar el impuesto a retener con cualquiera de las mecánicas expuestas en el presente apartado, por lo cual no creo conveniente el desarrollo de la aplicación.

Es necesario precisar que una vez elegida la mecánica para determinar el impuesto a retener: mensual, quincenal, semanal, decenal o por trabajo realizado, es importante no variar el cálculo del impuesto en el año.

## 2.5 DETERMINACION DEL IMPUESTO ANUAL

Es obligación de los patrones realizar el cálculo anual del I.S.R. de las personas que prestaron servicios personales subordinados durante un año calendario, y se le hicieron retenciones de este impuesto (de acuerdo al art. 80). Este cálculo se lleva a cabo conforme lo establece los artículos 141, 141 - A y 141 - B, o en su caso el 81 de la L.I.S.R.

Los patrones quedan exep tuados de esta obligación en los siguientes casos:

- Cuando el contribuyente haya dejado de prestar sus servicios personales subordinados al retenedor antes del 1ro. de diciembre del año de que se trate.

- Cuando el contribuyente comunique por escrito al retenedor que él presentará su declaración anual.

En el cálculo del impuesto anual de los conceptos que se asimilan a salarios se aplica el crédito general anual contenido en el art. 141-B, y al impuesto determinado se le podrá restar las retenciones efectuadas y enteradas por el patrón; mientras que en el caso de todas aquellas personas que obtienen ingresos por salarios se les aplicará el crédito al salario anual contenido en la tabla del art. 81 L.I.S.R.

#### 2.5.1 CUANDO SE PRESTAN SERVICIOS A UN SOLO PATRON DURANTE EL AÑO

Las personas que obtengan ingresos solo por concepto de salario, es decir, las que tienen derecho al crédito de salario mensual de acuerdo al art. 80 - B, se les determinará el impuesto anual de la siguiente manera:



*INGRESOS ANUALES GRAVADOS*

*APLICAR:*

*TARIFA DEL ART. 141*

*=*

*IMPUESTO BRUTO*

*DISMINUIR:*

*SUBSIDIO APLICABLE DE ACUERDO AL ART. 141-A*

*=*

*IMPUESTO DETERMINADO*

*-*

*CREDITO AL SALARIO ANUAL TABLA DEL ART. 81*

*=*

*EXCEDENTE POR SER CREDITO AL SALARIO ANUAL MAYOR AL*

*I.S.R. ANUAL CAUSADO*

Al llevar a cabo el cálculo del impuesto anual de las personas que reciben crédito al salario, puede llegar a tener resultados especiales que analizaremos en el presente apartado, dando inicio con el resultado anterior:

- Si el crédito anual resultó mayor al impuesto determinado (como en la mecánica anterior) obtenemos un excedente, el cual se tiene que entregar al trabajador en efectivo siempre y cuando:

EXCEDENTE POR SER CREDITO AL SALARIO ANUAL MAYOR AL  
I.S.R. ANUAL CAUSADO

-

TOTAL DE CREDITO AL SALARIO ENTREGADO EN EFECTIVO AL  
TRABAJADOR DURANTE EL AÑO (siempre y cuando este  
concepto sea menor)

=

CANTIDAD DE DINERO EFECTIVO A ENTREGAR AL TRABAJADOR

En caso contrario, cuando el crédito al salario entregado al trabajador durante el año sea mayor al excedente determinado en la mecánica de determinación del impuesto anual, la diferencia entre estos dos conceptos será el impuesto determinado a cargo del trabajador.

Las cantidades de dinero que deben devolverse a los trabajadores por concepto de crédito al salario anual, se entregarán conjuntamente con el primer pago de salario del mes de marzo del año siguiente al del cálculo. Este dinero del trabajador también podrá ser acreditado por el retenedor contra sus contribuciones a cargo, de acuerdo a las reglas de carácter general que publique la S.H.C.P., y no se consideran como ingreso que remunere al servicio personal subordinado

para el cálculo de proporción de subsidio, ni un ingreso acumulable para el trabajador.

Cabe mencionar que los trabajadores que en el ejercicio no prestaron sus servicios personales subordinados por 12 meses, no tendrán derecho a la devolución del crédito al salario anual, y lo que hayan recibido durante el año por este concepto, se considerará como definitivo, aún cuando en el cálculo del impuesto anual tenga cantidad a devolver.

Esta es una de las situaciones especiales que se pueden presentar. A continuación exponemos otros casos.

- Si el impuesto determinado después del subsidio es mayor al crédito al salario anual, la diferencia o excedente entre ellos, más el total de las cantidades entregadas al trabajador por concepto de crédito al salario durante el año, se considera impuesto a cargo del contribuyente. Ahora, si el impuesto determinado después del subsidio es igual al crédito al salario anual, entonces las cantidades de crédito al salario entregadas en efectivo durante el año al trabajador se convierten en impuesto a cargo de éste.

Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente, se podrá acreditar los pagos provisionales que en su caso se hayan efectuado durante el ejercicio. La diferencia a cargo del contribuyente se enterará a la autoridad a más tardar en el mes de febrero del siguiente año calendario de que se trate.

También es factible el caso de un trabajador que obtenga devolución del crédito al salario anual, teniendo saldo a favor de I.S.R. por retenciones hechas durante el año. Este saldo a favor puede ser acreditado contra impuestos posteriores a cargo del mismo trabajador. Se aplicarán a más tardar en el año calendario siguiente o contra los del mes de diciembre del ejercicio por el que se esta realizando el cálculo, o bien, el retenedor podrá compensarlos contra los saldos a cargo de otros trabajadores, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Se trate de trabajadores no obligados a presentar declaración anual
- Se trate de trabajadores que presten servicios al mismo patrón
- El patrón recabe la información necesaria para poder comprobar la compensación

En lo que refiere a todos aquellos contribuyente cuyos ingresos se asimilan a salarios, su mecánica de cálculo de impuesto anual es la siguiente:

<p style="text-align: center;"><i>INGRESO ANUAL GRAVADO</i></p> <p style="text-align: center;"><i>APLICAR:</i></p> <p style="text-align: center;"><i>TARIFA DEL ART. 141</i></p> <p style="text-align: center;">=</p> <p style="text-align: center;"><i>I.S.R. BRUTO</i></p> <p style="text-align: center;"><i>DISMINUIDO:</i></p> <p style="text-align: center;"><i>SUBSIDIO ACREDITABLE DEL ART. 141-A</i></p> <p style="text-align: center;">=</p> <p style="text-align: center;"><i>I.S.R. DETERMINADO</i></p> <p style="text-align: center;">-</p> <p style="text-align: center;"><i>CREDITO GENERAL ANUAL, ART. 141-B</i></p> <p style="text-align: center;">=</p> <p style="text-align: center;"><i>I.S.R. ANUAL CAUSADO O I.S.R. A FAVOR</i></p> <p style="text-align: center;"><i>MAS O MENOS, SEGUN EL CASO:</i></p> <p style="text-align: center;"><i>PAGOS PROVISIONALES</i></p> <p style="text-align: center;">=</p> <p style="text-align: center;"><i>I.S.R. A ENTERAR O I.S.R. A FAVOR</i></p>
---

Realmente la diferencia entre la mecánica aplicada a quien tiene crédito al salario y la que tiene crédito general es la aplicación de una tabla de crédito al salario anual para salarios y para los que se asimilan a salarios de crédito general anual. Derivado de esta

diferencia, se aprecia que en la mecánica de crédito general anual, nunca existirá la devolución de dinero por un concepto anual o mensual por parte del patrón, ya que el contribuyente podrá solicitar su devolución ante las autoridades cuando existan saldos a favor.

Las cantidades de I.S.R. anual determinadas a cargo de este tipo de contribuyentes se enterará en la misma fecha señalada para los contribuyentes que se les aplica crédito al salario. Así también, los saldos a favor de I.S.R. se podrán compensar contra impuestos posteriores, retenciones del mes de diciembre o el retenedor podrá compensarlos contra los saldos a cargo de otros trabajadores, cumpliendo los requisitos mencionados.

En cualquiera de los casos que proceda una compensación de saldos y no sea posible llevarla a cabo totalmente, el trabajador podrá solicitar la devolución del importe restante, siempre y cuando el retenedor especifique en la constancia de retenciones la cantidad que compensó y la que quedó como saldo a favor.

En el mes de febrero del año inmediato posterior, los retenedores deben informar a las personas que prestaron servicios personales subordinados, el monto

del subsidio acreditable y el no acreditable que resultó en relación de sus ingresos del año por el que se realizó el cálculo.

Es preciso comentar que las tablas y tarifas con las que se realizan los cálculos anuales, son actualizadas en el mes de enero del año siguiente y publicadas por la S.H.C.P. Si no fueran publicadas, el patrón debiera actualizarlas de acuerdo a lo establecido en ley.

#### 2.5.2. CUANDO SE PRESTAN SERVICIOS A DOS O MAS PATRONES DURANTE EL AÑO Y SE TIENEN DOS O MAS FUENTES DE INGRESOS

Como se apuntó al inicio de este apartado, solo en dos situaciones especiales, los retenedores quedarán exceptuados de realizar el cálculo del impuesto anual. En el caso de trabajadores que tengan dos patrones, deberán realizar su cálculo.

El patrón debe informar a este tipo de trabajadores el total de ingresos gravados y exentos, el subsidio acreditable y no acreditable, así como el monto de crédito al salario que recibió en efectivo, y el I.S.R. retenido y enterado. Estos datos son necesarios para que los trabajadores puedan realizar su declaración anual.

Cuando el trabajador tiene dos o más fuentes de ingresos, el retenedor deberá realizar el cálculo del impuesto anual, ya que deberá proporcionar los datos necesarios para que el contribuyente presente su declaración anual correspondiente. Al referirnos a otras fuentes de ingresos se contemplan todas aquellas situaciones fiscales distintas de salarios que pueda tener una persona física como ingresos por honorarios, arrendamientos etc.

Al mencionar en este apartado el hecho de que se debe realizar el cálculo del impuesto anual, está referido a que el patrón no determine el impuesto a cargo, sino que para obtener todos los datos necesarios para entregar al trabajador, tiene que llevar a cabo una parte de la mecánica anual, como es en el caso de determinar el monto de subsidio acreditable y no acreditable.

Existen muchas mecánicas de cálculo anual para ingresos específicos como los obtenidos por terminación de la relación laboral o separación. Aquí un ejemplo.



TOTAL DE INGRESOS POR SEPARACION

-

CANTIDAD IGUAL AL ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO

=

DIFERENCIA DE INGRESO POR SEPARACION

CANTIDAD IGUAL AL ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO

+

DEMÁS INGRESOS QUE SON BASE DE CALCULO DE IMPUESTO  
OBTENIDOS EN EL AÑO

=

TOTAL DE INGRESOS ANUALES BASES DE IMPUESTO (A)

CALCULAR I.S.R.

ART. 141, 141-A y 81 L.I.S.R.

=

I.S.R. DETERMINADO (2)

*I.S.R. DETERMINADO (2) ref.*

/

*TOTAL DE INGRESOS ANUALES BASES DE IMPUESTO (A) ref.*

=

*COCIENTE POR 100*

=

*TASA REAL DE IMPUESTO EN %*

\*

*DIFERENCIA DE INGRESO POR SEPARACION*

=

*I.S.R. A INGRESO POR SEPARACION (3)*

*I.S.R. DETERMINADO (2) ref.*

+

*I.S.R. A INGRESO POR SEPARACION (3) ref.*

=

*TOTAL DE I.S.R. ANUAL*

Cuando el ingreso por separación sea menor al de la cantidad de un sueldo mensual ordinario que percibió el trabajador, se sumara el total de ingreso por separación a los demás ingresos por lo que se calcule el impuesto del año. Lo referente a ingresos por

separación, se debe de tener ya restadas las partes exentas comentadas en apartados anteriores.

Dentro de las mecánicas anuales específicas, existe una para los ingresos por pensiones o jubilaciones recibidas. También se publican tablas actualizadas para efectuar el cálculo del impuesto anual cuando se realizaron las retenciones correspondientes de acuerdo a la regla 176 de facilidades administrativas, mecánicas que no se describen en esta investigación.

## 2.6 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y DE LOS TRABAJADORES

Dentro de una relación de trabajo, las dos partes que la integran tienen obligaciones fiscales que cumplir ante las autoridades, éstas las encontramos en la Ley del Impuesto sobre la Renta, las cuales son las siguientes:

Es obligación del patrón realizar las retenciones de I.S.R. a sus trabajadores y enterarlas a la autoridad, así como entregar en efectivo las cantidades de crédito al salario a que sean acreedores.

Realizar el cálculo del impuesto anual en los términos y condiciones mencionados.

Proporcionar las constancias respectivas a las personas que prestaron servicios personales subordinados durante el año de que se trate. Dichas constancias deberán entregarse a más tardar el día 31 de enero de cada año a los trabajadores que laboraron durante todo un año calendario, pero aquellos que se separaron en el transcurso del año, se les proporcionarán dentro del mes siguiente al que ocurrió la separación.

Estas constancias deberán contener todos los datos del trabajador, así como las remuneraciones cubiertas y las retenciones realizadas en el año. El patrón deberá entregar el original a todas aquellas constancias que en su caso el trabajador hubiera entregado de otros patrones, así como la propia y conservar las copias.

Solicitar a los trabajadores que contrate, a más tardar en el mes inmediato posterior, las constancias de patrones anteriores, para cerciorarse que estén inscritos en el registro federal de contribuyentes.

Solicitar a los trabajadores comuniquen por escrito al patrón, si prestan servicios subordinados a otro empleador, y si este les efectúa el acreditamiento correspondiente al impuesto causado, con el objeto de no realizar doble aplicación del crédito al salario.

Esta información se deberá tener antes de que proceda el primer pago de salario en el año.

Presentar en el mes de febrero de cada año la declaración sobre las personas que les hayan entregado cantidades en efectivo por concepto de crédito al salario, de acuerdo a las reglas que publique la S.H.C.P. proporcionando nombre, clave del R.F.C., remuneraciones cubiertas, retenciones efectuadas, y en su caso, el monto del impuesto anual correspondiente a cada una de las personas que les hubieran prestado servicios en el año calendario anterior. La información contenida en las constancias que proporcionen los trabajadores a sus patrones, se incorporará dicha declaración.

Cuando una empresa se liquide o fusione, esta declaración se presentará en el mes siguiente aquél en que termine anticipadamente el ejercicio.

Solicitar los datos necesarios para inscribir a los trabajadores en el R.F.C., ó solicitar la clave del R.F.C.

Están exceptuados de estas obligaciones los organismos internacionales cuando establezcan los tratados o convenios respectivos, así como estados extranjeros.

Para los trabajadores o contribuyentes las obligaciones son:

Proporcionar los datos necesarios para que el actual empleador los inscriba en el R.F.C., o cuando ya están inscritos, proporcionar la clave del R.F.C.

Solicitar las constancias de retenciones y percepciones, y entregarlas al patrón que le presta servicios, o al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto anual, o acompañarlas a su declaración anual.

Presentar declaración anual en los siguientes casos:

Cuando obtengan otros ingresos acumulables que provengan de una situación fiscal distinta a la de salarios.

Cuando se comunique por escrito al retenedor que se presentará declaración anual a más tardar el 31 de diciembre del año por el que se elabora la declaración.

Cuando dejen de prestar servicios a más tardar el 31 de diciembre del año de que se trate, o cuando se preste servicios a dos o más patrones.

Cuando los ingresos por concepto de salarios o asimilación de estos, provengan de fuente de riqueza ubicada en el extranjero, o provengan de personas no obligadas a realizar retenciones.

Comunicar por escrito al empleador si prestan servicios a otro patrón en forma simultánea y, éste les realiza el acreditamiento del crédito al salario para que ya no se les aplique.

# C A P I T U L O      I I I

## APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Las aportaciones de seguridad social están contempladas como una contribución federal, por lo que, en el presente capítulo analizaremos las repercusiones que tiene el pago de un salario en el IMSS e INFONAVIT.

### 3.1. APORTACIONES AL SEGURO SOCIAL

Toda vez que ya ha sido analizado y comentado el concepto en estudio en el apartado 2.1., nos enfocaremos a la aplicación técnica en materia, para efectos de dar debido cumplimiento a la obligación de pagar las cuotas obrero patronales al I.M.S.S.

#### 3.1.1. SALARIO BASE DE COTIZACION Y ACUERDOS DEL CONSEJO TECNICO

Cabe comentar que el 20 de julio de 1933, la L.S.S. sufrió una de sus más grandes y trascendentales reformas en el ámbito empresarial, ya que de ella se



desprendieron un sin fin de nuevas obligaciones para los patrones.

Entre las modificaciones más importantes se encuentra la referente al salario diario integrado, el cual sirve como base de cotización, ya que el art. 32 de la ley de la materia, condiciona algunas percepciones para no ser parte integral del salario.

(Ver capítulo I referente a conceptos de salario).

El art. 32 establece como se debe integrar el salario, tomando como base lo dispuesto en el art. 84 de la L.F.T., sin embargo, el propio art. 32 de la L.S.S., señala excepciones tales como:

- Instrumentos de trabajo
- El ahorro, siempre y cuando aporte el patrón y trabajador y no se retire más de dos veces al año
- Aportaciones adicionales al seguro de retiro
- Aportaciones al INFONAVIT
- Pago de PTU
- La alimentación y habitación, cuando no se entreguen en forma onerosa; es decir cuando no representen más del 20% del SMG del D.F., cada una.
- Las despensas, siempre y cuando el importe no rebase el 40% del SMG del D.F.

- Premios de puntualidad y asistencia, siempre y cuando el importe de las mismas no rebase el 10% del salario base de cotización respectivamente
- Las cantidades aportadas para fines sociales

Para que los conceptos mencionados se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón que efectúe el pago.

Es menester comentar que al respecto, se han emitido Acuerdos del Consejo Técnico, referentes a los siguientes conceptos:

#### APORTACIONES AL FONDO DE AHORRO

El criterio administrativo establece que si la aportación al fondo es por partes iguales, la parte que le corresponde pagar al patrón no integra salario, sin embargo, si aporta una cantidad mayor, el excedente pasa a ser parte integrante del salario.

Por ejemplo supongamos que: "X" empresa tiene constituido un fondo de ahorro donde el trabajador aporta el 10% de su salario y el patrón el 13%. El acuerdo en comento dispone que el 3% restante que aporta el patrón, deberá integrarse al salario.

## ALIMENTACION Y HABITACION

El Acuerdo del Consejo Técnico establece que si la prestación en comento se otorga sin descuento alguno para el trabajador, se deberá integrar el 8.33% de la cuota diaria del mismo por cada alimento que se le dé. Lo anterior tiene correlación con el art. 38 de la L.S.S.

Supongamos que una empresa otorga N\$10.00 diarios a un empleado por concepto de alimentos, y el trabajador tiene como sueldo el equivalente a tres salarios mínimos ( N\$45.81 ) y no se le descuenta nada por dicha prestación. La parte que integra al salario es de N\$3.82, ya que el importe resultante es del 8.33% sobre cuota diaria.

En la práctica profesional, es común el aplicar erróneamente el criterio supraescrito, ya que en muchas empresas integran los N\$10.00 por concepto de alimentación, y como consecuencia existe un pago en exceso de las cuotas obrero patronales.

Respecto a habitación, si el patrón la otorga de forma gratuita, deberá integrarse al salario con un importe equivalente al 25% de la cuota diaria del trabajador.

## PREVISION SOCIAL

En materia, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, define que las prestaciones de previsión social son todas aquellas que otorga el patrón a su trabajador por su naturaleza de trabajador y no por su trabajo, con el fin de elevar el nivel económico, social y cultural de los trabajadores.

Sin lugar a duda, uno de los conceptos más discutidos en la práctica profesional es si las prestaciones de previsión social deben o no integrar el salario. Algunos conceptos mencionados tienen la naturaleza de previsión social, por lo que si analizamos el primer párrafo del art. 32 de la ley de la materia, debemos resaltar lo dispuesto en la última línea: *"...y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por sus servicios"*.

Considero que las prestaciones con naturaleza de previsión social no deben integrar el salario para efectos de determinar las cuotas obrero patronales, y para tales efectos, basta citar que tanto los vales despensa como el fondo de ahorro, son de esta naturaleza y en estricto apego a lo dispuesto en el

art. arriba citado no integran salario, siempre y cuando no rebasen los límites establecidos.

#### SALARIO FIJO, VARIABLE O MIXTO

El art. 36 de la L.S.S. establece las reglas para determinar el SBC cuando se tienen diversos conceptos de pago que retribuyen un trabajo. Para efectos legales, debemos reconocer que el salario puede estar integrado con prestaciones de cuantía previamente conocida y no, lo cual a las primeras se les conoce como salario fijo y a las segundas como salario variable. Cuando un trabajador obtenga ambas, se dice que su salario es mixto. A continuación un ejemplo.

Supongamos que una empresa tiene la política de pagar a sus comisionista un salario mínimo más el 20% de comisión sobre la facturación cobrada y además se le otorgan las prestaciones mínimas previstas en la L.F.T.

DETERMINACION DEL SALARIO FIJO

SALARIO DIARIO	15.27
*	
FACTOR DE INTEGRACION	1.0452 *
=	
SALARIO FIJO	15.96
+	
COMISION DEL BIMESTRE ANTERIOR	6.50 **
=	
SALARIO MIXTO	22.46 ***

\* Tanto la gratificación anual (aguinaldo), como la prima vacacional son de cuantía previamente conocida, y deben sumarse a la cuota diaria para determinar el salario fijo. Es menester comentar que en la práctica profesional, el factor citado es usado indistintamente por los patrones, independientemente de la antigüedad del trabajador, situación que hoy en día muchas empresas no corrigen y por ende están omitiendo el pago de dichas contribuciones.

El factor de integración se determina de la siguiente forma:

POR AGUINALDO

DIAS DE AGUINALDO	15
/	
DIAS DEL AÑO	365
=	
PARTE DIARIA DE AGUINALDO	.0411

POR PRIMA VACACIONAL

DIAS POR EL PRIMER AÑO	6
*	
.25 PORCENTAJE DE L.F.T.	
=	
MONTO ANUAL	
/	
DIAS DEL AÑO	365
=	
PARTE DIARIA DE PRIMA VACACIONAL	.0041
+	
LA UNIDAD PARA INTEGRAR	1
=	
FACTOR DE INTEGRACION	1.0452

\*\* Para determinar dicho importe es necesario conocer cuantos días de salario devengó en el bimestre anterior, ya que la fracción II del art. 36 así lo establece. Es común que en la práctica profesional este concepto se maneje erróneamente, ya que al momento de determinar la parte variable, dividen entre el número total de días que tiene dicho bimestre; por lo que, si al trabajador se le descontó un salario por ausencia, incapacidad etc, dichos días de salario no cobrado, se puede decir que no fue devengado. Esto hace que la parte variable que se integra sea mayor.

\*\*\* Referente al salario mixto reconocido en la fracción III del art. supraescrito, es realmente el SBC o también conocido como SDI.

### 3.1.2. CUOTAS A CARGO DEL PATRON Y DEL TRABAJADOR

Como se apuntó en el apartado que antecede, la base para determinar las cuotas obrero patronales es el salario base de cotización (SBC) o también conocido como salario diario integrado (SDI), por lo que



analizaremos lo dispuesto en la fracción III del art.19 de L.S.S. que a la letra establece:

*" Los patrones están obligados a determinar las cuotas obrero patronales y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social ".*

Esta fracción fue modificada el 20 de julio de 1993 para establecer la obligación de los patrones para autodeterminar las cuotas obrero patronales, ya que hasta la fecha era el propio Instituto quien enviaba las liquidaciones correspondientes. Para tales efectos, no debemos dejar pasar por alto lo dispuesto en el art. 7 transitorio de la L.S.S. el cual establece el plazo durante el cual el IMSS continuará emitiendo las liquidaciones bimestrales en estudio.

El artículo transitorio supraescrito, nace como un apoyo a los patrones en la autodeterminación del pago de las cuotas obrero patronales, por lo que, el IMSS seguirá emitiendo las liquidaciones de la siguiente manera:

CUADRO DE EMISION DE LIQUIDACIONES POR EL IMSS

<i>No. DE TRABAJADORES</i>	<i>ULTIMO BIMESTRE DE EMISION IMSS</i>
<i>MAS DE CINCUENTA</i>	<i>1o. de 1994</i>
<i>DE DIEZ HASTA CINCUENTA</i>	<i>4o. de 1994</i>
<i>MENOS DE DIEZ</i>	<i>1o. de 1995</i>

El 22 de julio de 1994 el D.O.F. publicó en un Decreto Ley el nacimiento a un organismo público descentralizado llamado Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro y, en ese mismo diario se publicaron reformas a la L.S.S. estableciendo en el art. segundo la modificación al art. 7 transitorio citado, disponiendo que el Instituto podrá seguir emitiendo las liquidaciones para los patrones que tengan a su servicio cincuenta o menos trabajadores.

De acuerdo a esto, el IMSS tiene la posibilidad de enviar las liquidaciones más no la obligación, por lo que, los patrones deberán tener presente esta situación y no escudarse en que no pagan a tiempo las liquidaciones porque no fueron enviadas por el IMSS.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la L.S.S., el régimen obligatorio comprende los seguros de:

SEGUROS BASICOS REGIMEN OBLIGATORIO

1. Riesgo de trabajo
2. Enfermedad y maternidad
3. Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte (I.V.C.M.)
4. Guarderías para hijos de aseguradas
5. Retiro

De estas cinco ramas, el patrón aporta a cada una de ellas, y el trabajador únicamente a dos, tal y como se aprecia en los cuadros siguientes:

**CUOTAS OBRERO PATRONALES BIMESTRALES APLICABLES A  
PERCEPCION BASE DE COTIZACION, AÑO 1994**

RAMAS DE SEGURO	PATRON	TRABAJADOR	TOTAL
	%	%	%
ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	8.75	3.125	11.875
I.V.C.M.	5.67	2.025	7.695
GUARDERIAS	1.0		1.0
SEGURO DE RETIRO	2.0		2.0
RIESGO DE TRABAJO	*		*

Por disposiciones fiscales vigentes en la L.S.S. para 1994 el cuadro anterior observa cambios por el seguro de I.V.C.M..

**CUOTAS OBRERO PATRONALES BIMESTRALES APLICABLES A LA  
PERCEPCION BASE DE COTIZACION PARA EL AÑO DE 1995**

RAMAS DE SEGURO	PATRON	TRABAJADOR	TOTAL
	%	%	%
ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	8.75	3.125	11.875
I.V.C.M.	5.67	2.075	7.885
GUARDERIAS	1.0		1.0
SEGURO DE RETIRO	2.0		2.0
RIESGO DE TRABAJO	*		*

CUOTAS OBRERO PATRONALES BIMESTRALES APLICABLES A LA  
PERCEPCION BASE DE COTIZACION PARA EL AÑO DE 1996

RAMAS DE SEGURO	PATRON	TRABAJADOR	TOTAL
	%	%	%
ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	8.75	3.125	11.875
I.V.C.M.	5.67	2.125	8.075
GUARDERIAS	1.0		1.0
SEGURO DE RETIRO	2.0		2.0
RIESGO DE TRABAJO	*		*

\* El importe de dicha rama se determina de conformidad al giro y actividad de cada empresa. Para tales efectos debemos aplicar lo dispuesto en el artículo 79 de la L.S.S. y 13 del Reglamento para la clasificación de las empresas en el seguro de riesgos de trabajo. Cabe mencionar que a partir de 1995, la empresa deberá determinar dicho riesgo en base a lo sucedido en 1994, tal y como lo dispone el artículo quinto Transitorio del Decreto, publicado el 22 de julio de 1993.

La L.S.S. en su art. 33 establece límites a SBC para efectos de calcular las aportaciones obrero patronales, estableciendo un importe equivalente hasta 25 veces el SMG del D.F. para las ramas de: Enfermedad y maternidad, Riesgo de trabajo, Guardería y Retiro.

La rama de I.V.C.M. tendrá únicamente una limitante de 10 veces el SMG del D. F.

Al respecto, el D.F.O. del 22 de julio de 1993 al reformar el artículo citado, dio un plazo de transición de 1993 a 1994 de la siguiente forma:

Partiendo del valor entendido que todas las ramas en estudio (excepto la de seguro de retiro) tenían una limitante de 10 SMG del D.F., el cambio consiste en lo siguiente:

a) Del 21 de julio de 1993 al 31 de diciembre de ese mismo año, se aumentó de 10 a 18 SMG que rija en el D.F.

b) A partir del 1o. de enero de 1994, el SBC incrementó de 18 a 25 veces del SMG que rija en el D.F.

### 3.1.3 DETERMINACION Y AJUSTE A LAS LIQUIDACIONES BIMESTRALES

Teniendo ya conocimiento que las empresas con más de 50 trabajadores deben determinar sus liquidaciones y los patrones con un número menor de trabajadores

podrán recibir en su domicilio fiscal las liquidaciones emitidas por el propio instituto, se procede a analizar como deben determinarse o ajustarse dichas liquidaciones.

Para efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en la fracción III del artículo 19 de la L.S.S. bastará multiplicar el SDI del trabajador por el número de días que devengó salario en el bimestre que se trate y así determinar el SBC, al cual se aplicarán los porcentajes apuntados en los cuadros que anteceden, por ejemplo:

Supongamos que vamos a determinar la liquidación de las cuotas obrero patronales de la empresa AFIN; S.C., cuyo porcentaje de riesgo de trabajo es de 1.5% y tiene los siguientes trabajadores:

T.1: Con un SDI de N\$15.96 y trabajó 61 días del bimestre

T.2: Con un SDI de N\$25.00 y solo trabajó 30 días del bimestre

T.3: Con un SDI de N\$400.00 y trabajó 61 días del bimestre

Con los datos anteriores haremos la liquidación de las cuotas obrero patronales.

I. DETERMINACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION

<b>a) TRABAJADOR 1</b>		
SDI		N\$15.96
	*	
DIAS TRABAJADOS		61
	=	
SBC DE T. 1		N\$973.56
<b>b) TRABAJADOR 2</b>		
SDI		N\$25.00
	*	
DIAS TRABAJADOS		30
	=	
SBC DE T. 2		N\$750.00
<b>c) TRABAJADOR 3</b>		
SDI	N\$381.75 <sub>1</sub>	N\$152.70 <sub>2</sub>
	*	
DIAS TRABAJADOS	61	61
	=	
SBC DE T. 3	N\$23,286.75	N\$9,314.70

1. No debemos utilizar su SDI de N\$400.00 ya que este sobrepasa el límite descrito en párrafos anteriores,



por lo que el importe apuntado equivale a 25 veces el SMG del D:F.

2. No debemos utilizar su SDI de N\$400.00, ya que este sobrepasa el limite descrito en párrafos anteriores; por lo que el importe apuntado equivale a 10 veces el SMG del D.F.

d) DETERMINACION DE LA BASE PARA APLICAR LOS PORCENTAJES

D.1) Para efectos de Enfermedad y Muerte, Riesgo de trabajo y Guarderías

SBC DE T.1	N\$973.50
	+
SBC DE T.2	N\$750.00
	+
SBC DE T.3	N\$23 286.75
	=
SALARIOS BASE DE COTIZACIaN	25 010.25

d.2) Para efectos de IVCM

Una vez determinado el importe del SBC para las ramas del Seguro Social, se procederá a multiplicar los porcentos correspondientes. Para tales efectos observemos el siguiente cuadro.

CUOTA OBRERO PATRONALES BIMESTRALES, APLICABLES A LA PERCEPCION BASE DE COTIZACION PARA 1994

RAMAS DE SEGURO	PATRON	TRABAJADOR	TOTAL
ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	8.75 %	3.125	11.875
Sobre base de 25 010.25	N\$ 183.40	N\$ 781.57 *	2 969.97
I.V.C.M	5.67 %	2.025	7.695
Sobre base de 11 038.20	N\$ 625.87	N\$ 223.52 *	849.39
GUARDERIAS	1.0 %		1.0
Sobre base de 25 010.25	N\$ 250.10	N\$ 250.10	
RIESGO DE TRABAJO	1.5 %		1.5
Sobre base de 25 010.25	N\$ 375.15	N\$ 375.15	
T O T A L E S	N\$3 434.52	N\$1 005.09	N\$4 439.61

\* Del importe apuntado, una parte es a cargo del patrón conforme a lo dispuesto en el artículo 42 de la L.S.S., el cual establece que corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores que perciban como cuota diaria el salario mínimo; tal es el caso de T.1; por lo que se tendrá

que reconocer como un gasto para el patrón lo siguiente:

SBC T.1	973.56
* % APLICABLE A E y M e IVCM	5.15
=	
CUOTA A CARGO DEL PATRON	50.14

El cargo resultante será en total de N\$3, 484.66, y la contribución retenida a los trabajadores será de N\$954.95. Los resultados obtenidos se derivan del pago de la nómina y no es correcto hacerlo por separado, y se sugiere registrarlos conforme se pague.

Las liquidaciones de las cuotas obrero patronales no incluye el Seguro de Retiro, ya que este se paga conjuntamente con las aportaciones al Infonavit.

Para los ajustes a una liquidación, debemos tener presente el art. 37 de la L.S.S., el cual en términos generales establece las reglas para ausentismos e incapacidades emitidas por el propio Instituto.

### I. AUSENTISMO POR MENOS DE 15 DIAS

Cuando un trabajador se ausente del centro de trabajo por menos de 15 días consecutivos o ininterrumpidos, solamente se cotizará y pagarán cuotas obrero patronales en la rama del seguro de enfermedad y maternidad.

### II. AUSENTISMO POR MAS DE 15 DIAS

Cuando sean consecutivos, el patrón se exime del pago de las cuotas obrero patronales, siempre y cuando proceda a presentar el aviso de baja del trabajador o demuestre que éste fue inscrito con otro patrón. ( art. 43 L.S.S.)

### III. INCAPACIDADES EMITIDAS POR EL IMSS

En tales casos, el patrón se libera del pago de las cuotas obrero patronales, excepto por lo que respecta al seguro de retiro, siempre y cuando la incapacidad sea expedida por el Instituto.

Es muy común que los avisos de alta, baja y modificaciones que se establecen en el artículo 19 de la L.S.S., no sean considerados por el Seguro Social al momento de emitir las liquidaciones y tengan que ser ajustadas por el patrón.

De estas situaciones se derivan ajustes de aumentos o disminución a la liquidación. El cuadro siguiente presenta lo que debe proceder en cada caso.

MOVIMIENTO	AUMENTO	DISMINUCIONES
AUSENTISMO HASTA 14 DIAS		X
AUSENTISMO DE 15 DIAS O MAS		X
INCAPACIDADES		
MODIFICACION DE SALARIO **	X	X
ALTA DE TRABAJADORES ***	X	
BAJA DE TRABAJADORES ***		X
TRABAJADORES DE OTRO PATRON ****		X

\*\* Si se dá un incremento en el salario, el ajuste será de aumento; en caso contrario será de disminución. Este último caso es muy común en trabajadores con salario mixto, ya que la parte variable puede disminuirse de un bimestre a otro.

\*\*\* Frecuentemente la liquidación que emite el Seguro Social no incluye estos movimientos, por lo que se procede a aumentar o disminuir respectivamente.

\*\*\*\* Es muy común que en las liquidaciones estén trabajadores que no son de la empresa, por lo que deberá disminuirse la liquidación.

Es recomendable revisar cuidadosamente las liquidaciones, ya que en la práctica profesional he encontrado que aparecen trabajadores con un salario distinto al registrado en la empresa, por lo que en su caso procederá ajuste en la liquidación.

#### DETERMINACION Y AJUSTES AL ENTERO PROVISIONAL

Una vez que se tenga la liquidación del bimestre inmediato anterior (en su caso ajustada), se procederá a determinar el 50% de la misma al pago del entero provisional. Este mismo tiene dos renglones para dar reconocimiento a los ajustes hechos a la liquidación, por lo que se partirá de la liquidación original.

### 3.1.4 PLAZOS PARA ENTERO DE PAGOS PROVISIONALES Y LIQUIDACIONES

Partiendo del conocimiento en la elaboración o ajuste de una liquidación y pago provisional, el cuadro siguiente apunta los plazos correspondientes para su entero en 1994.

<i>BIMESTRE</i>	<i>PAGO PROVISIONAL</i>	<i>LIQUIDACION</i>
1o.	15 DE FEBRERO	15 DE MARZO
2o.	15 DE ABRIL	15 DE MAYO
3o.	15 DE JUNIO	15 DE JULIO
4o.	15 DE AGOSTO	15 DE SEPTIEMBRE
5o.	15 DE OCTUBRE	15 DE NOVIEMBRE
6o.	15 DE DICIEMBRE	15 DE ENERO 95

### 3.1.5 REGLAS PARTICULARES AL SEGURO DE RETIRO, DE 1992 A LA FECHA

El 24 de febrero de 1992, el DOF publicó un Decreto que dio nacimiento al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). La cuenta del sistema de ahorro para el retiro de los trabajadores se integra con una subcuenta fondo de vivienda (Infonavit) y una subcuenta seguro de retiro.

Es de trascendencia apuntar como se han modificado las disposiciones en materia, ya que actualmente se constituyo un organismo público descentralizado llamado Comisión Nacional para el Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), para vigilar que se cumpla el fin propuesto. A continuación se apunta brevemente la evolución del SAR.

#### ANO DE 1992

**Febrero 24.** Se establecen reglas generales en materia del SAR, modificándose la L.S.S. y la del Infonavit, dando nacimiento a este sistema.

**Marzo 27.** Se hace extensivo el beneficio del SAR a los trabajadores al servicio del Estado, modificándose la ley del ISSSTE.

**Abril 30.** Se dan reglas generales para trabajadores afiliados a IMSS e ISSTE, con la obligación patronal de pagos bimestrales mediante formulario SAR-01-1. Asi mismo, la entrega de información a los trabajadores a través del formulario SAR-02-1. Se dan a conocer los lineamientos básicos sobre los comprobantes citados, intereses a ganar, comisiones bancarias a pagar, designación de beneficiarios, traspasos, retiros etc.



**Mayo 4.** Acorde con lo apuntado en el párrafo que antecede, se dan las mismas reglas para los trabajadores del Estado.

**Junio 17.** La tasa de interés a cargo del gobierno federal derivadas del SAR será del 2.5% real anual, incluida la comisión.

**Junio 26.** Los patrones con más de 100 trabajadores, deben entregar los comprobantes de apertura de cuentas individualizadas a más tardar con el último pago de julio. En tanto los patrones con menos de 100 trabajadores lo deberán hacer hasta septiembre.

**Junio 30.** Se establece la documentación que deberá acompañar a la solicitud de retiros de fondos, la cual variará de acuerdo al motivo o causal.

**Julio 1o.** Se autoriza a los patrones que cuenten con menos de 100 trabajadores a realizar el entero de las cuotas al SAR del segundo bimestre hasta el día tres de julio.

**Julio 24.** El RFC que generen los bancos, es el que deberán utilizar los empleados en el formato SAR- 04-1

Julio 27. La tasa de interés a cargo del Gobierno Federal a favor de los trabajadores del estado será del 4% anual.

Septiembre 2. Es obligación patronal entregar a sus trabajadores junto con el último pago de salario de octubre, los comprobantes de aportación del tercer y cuarto bimestre.

Octubre 5. Se publicó la tasa de interés que pagará la subcuenta de retiro a partir del 1o. de septiembre a razón del 5.1% menos la comisión del 0.5% anual.

Octubre 16 y 22. Los bancos pueden rechazar formularios mal elaborados. En caso de aceptarlos con error en sus importes, se aplicarán primeramente las aportaciones adicionales y luego las cuotas obligatorias.

Octubre 19. Obligaciones en relación al RFC. Los patrones deberán solicitar el RFC de los trabajadores en trece posiciones. La SHCP autorizó a los bancos a generar el RFC, pudiendo asignar un número de control interno, siendo tales números sólo para efectos del SAR.

Octubre 20. Se publicaron las reglas y tablas de puntuación para el otorgamiento de créditos a trabajadores derechohabientes al Infonavit.

Octubre 23. Cuando no hayan sido llenados debidamente los formularios SAR-01-1 y SAR-02-2, los importes serán devueltos a quien los enteró. Los bancos podrán cobrar a los patrones la comisión máxima que determine el Banco de México por las devoluciones aludidas.

Octubre 26. Se reglamenta el trámite para la devolución de pagos patronales en exceso, así como en su caso, la compensación a elección del contribuyente.

Noviembre 13. Se sustituyen los formularios SAR-04-1 y SAR-05-1, por el SAR-04-2 (actualización de datos del trabajador y designación de beneficiarios) y se deroga el formulario SAR-APF-04-2.

Noviembre 27. Obligación de los bancos a informar, ya sea al IMSS o al Infonavit, sobre patrones que han efectuado aportaciones que no se pueden individualizar.

Diciembre 7. Obligación patronal de informar al Infonavit sobre lo pagado por sus trabajadores durante el primer bimestre de 1992, mediante el formulario HISR-90 y 91, presentando dicho formato directamente al Instituto.

Diciembre 17. Se establece el 5.50% de interés anual a cargo del Gobierno Federal por el SAR, a partir del primer bimestre de 1993.

Diciembre 21. Obligación de los bancos de informar a los aportantes los saldos individuales en un lapso no mayor de 30 días naturales, así como informar sobre los posibles problemas en cuanto a la individualización de las cuentas, con copia al IMSS e Infonavit.

Si la empresa desea cambiar de banco, deberá informar al nuevo banco, que no tiene problema de información. Así mismo, si el trabajador quiere cambiar de banco, deberá tener su RFC correcto, asegurando expresamente

que toda la información contenida en su comprobante es correcta y completa.

**Diciembre 23.** El Infonavit da a conocer la puntuación mínima para la asignación de crédito a derechohabientes para el primer bimestre de 1993.

**DICIEMBRE 30.** Se modifican los formularios para dar reconocimiento a la leyenda de Nuevos Pesos.

#### AÑO DE 1993

**Enero 11.** Se publican las reglas a que deberán sujetarse las cuentas individuales del SAR de los trabajadores del estado. Así mismo se modifica el formulario SAR-ISSSTE-04-1 y el instructivo para la actualización de datos del trabajador y designación de beneficiarios.

**Enero 15.** Las dependencias y entidades federales proporcionarán a las instituciones de crédito la información global e individual, mediante los formularios SAR-ISSSTE-01-1 y SAR-ISSSTE-02-1, entre otras obligaciones, incluyendo la posibilidad de utilizar discos magnéticos.

**Marzo 10.** El Infonavit da a conocer la puntuación mínima para la asignación de créditos a derechohabientes para el segundo bimestre.

**Marzo 11.** Se publica la tasa de interés que pagará la subcuenta de retiro a partir del 10. de marzo y hasta el 31 de mayo, a razón del 5.0%, menos la comisión del 0.5% anual.

**Marzo 26.** Se determina la comisión máxima de dos al millar sobre el monto a devolver o N\$ 20.00, (la que resulte mayor) que podrán cobrar los bancos por devoluciones de pagos en exceso.

**Abril 30.** El Infonavit da a conocer la puntuación mínima para la asignación de créditos a derechohabientes para el tercer bimestre.

**Junio 17.** Se publica la tasa de interés que pagará la subcuenta de retiro a partir del 1o. de junio al 31 de agosto, a razón del 5.5%, menos la comisión del 0.5% anual.

**Julio 1o.** El Infonavit da a conocer la puntuación mínima para la asignación de créditos a derechohabientes para el cuarto bimestre.

**Julio 13.** Nace el comité técnico del SAR de los trabajadores al servicio del Estado. En esta misma fecha se establece que un trabajador que deje de prestar sus servicios al ISSSTE, podrá retirar toda la aportación que tiene en el SAR, siempre y cuando lo deposite en el SAR reconocido por el IMSS y viceversa.

**Julio 20.** Reforma trascendental a la L.S.S. sin efecto alguno en el SAR.

**Septiembre 1o.** El Infonavit da a conocer la puntuación mínima para la asignación de créditos a derechohabientes para el quinto bimestre.

**Octubre 25.** Aviso mediante el cual se dan a conocer las reformas y adiciones a las reglas para el otorgamiento de crédito por el Infonavit.

Octubre 29. El Infonavit da a conocer la puntuación mínima para la asignación de créditos a derechohabientes para el sexto bimestre.

Diciembre 28. El Infonavit da a conocer la puntuación mínima para la asignación de créditos a derechohabientes para el primer bimestre de 1994.

#### AÑO DE 1994

Las modificaciones que se hicieron en los años pasados dieron como resultado:

Julio 22. Nace la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores y tiene como objeto establecer la coordinación entre las dependencias, entidades, instituciones de crédito y entidades financieras que participan en el sistema de ahorro para el retiro.

Septiembre 22. Se publica el Acuerdo en el que se establecen las reglas generales sobre el SAR de los trabajadores sujetos a las leyes del Seguro Social y del Infonavit. Lo anterior en complemento a lo publicado el 22 de julio próximo pasado.

Como observamos el desarrollo del SAR en los dos primeros años fue incierto, ya que se emitieron diversas reglas y trámites. Sin embargo el presente año da un tratamiento más claro con la innovación del CONSAR.

#### 3.1.6 DETERMINACION V ENTERO DEL SEGURO DE RETIRO

Para determinar el importe que debe pagar el patrón por este concepto, basta que multiplique el SBC

(ver cap. 3.1.1) por los días del bimestre, siempre y cuando no existan ausentismos, ya que de acuerdo al art. 37 de la L.S.S., únicamente se paga el ramo de enfermedad y maternidad. Por ejemplo:

Supongamos que un trabajador gana N\$ 28.50 diarios sin integrar, y tiene las prestaciones mínimas de ley. Es su primer año en la empresa y tuvo una incapacidad emitida por el IMSS de 10 días además de 7 días de ausencia laborar durante el bimestre.

**a) CALCULO DEL SDI**

<i>CUOTA DIARIA</i>		<i>N\$ 28.50</i>
	<i>X</i>	
<i>FACTOR DE INTEGRACION</i>		<i>1.0452 *</i>
	<i>=</i>	
<i>SDI</i>		<i>N\$ 29.79</i>
	<i>* ver apartado 3.1.1</i>	

**b) DETERMINACION DEL SBC**

<i>SDI</i>		<i>N\$ 29.79</i>
	<i>X</i>	
<i>DIAS A COTIZAR *</i>		<i>53</i>
	<i>=</i>	
<i>SBC</i>		<i>N\$ 1 578.87</i>

\* De acuerdo con lo dispuesto en el art. 37 de la L.S.S., los ausentismos únicamente pagan la cuota de enfermedad y maternidad y las incapacidades si se considera como SBC para estos efectos.

**c) DETERMINACION DEL SEGURO DE RETIRO**

<i>SBC</i>		<i>N\$ 1,578.87</i>
	<i>X</i>	
<i>TASA DE SEGURO DE RETIRO</i>		<i>2%</i>
	<i>=</i>	
<i>SEGURO DE RETIRO</i>		<i>N\$ 31.58</i>

Bajo el procedimiento descrito, el patrón esta obligado a calcular el importe que debe aportar al SAR en la subcuenta retiro por cada trabajador, debiendo llenar los formularios SAR-01-1 y SAR -02-1.

En cuanto al entero de dicho pago, se efectuará conjuntamente con la aportación al Infonavit de acuerdo al siguiente cuadro.

CUADRO DE PAGO OPORTUNO SAR

BIMESTRE	FECHA DE APORTACION
1o.	17 DE MARZO
2o.	17 DE MAYO
3o.	17 DE JULIO
4o.	17 DE SEPTIEMBRE
5o.	17 DE NOVIEMBRE
6o.	17 DE ENERO 95

En esta rama del Seguro Social no se efectúan pagos provisionales de acuerdo a lo dispuesto en el primer y segundo párrafo del art. 45 de la L.S.S.

### 3.1.7 PRINCIPALES PROBLEMAS EN LA PRACTICA PROFESIONAL SOBRE SEGURO DE RETIRO

En estricto apego a lo dispuesto en la L.S.S., pareciera sencillo cumplir con esta obligación; sin embargo a continuación enlistaré los principales problemas que he encontrado en mi ejercicio profesional.

El principal problema es el efímero control que en muchas empresas se tiene sobre las incidencias de sus



trabajadores lo que entorpece la determinación de las aportaciones al SAR.

La incorrecta integración del salario hace que no se deposite la cantidad que legalmente corresponde al trabajador. Esto es muy común en las empresas, y al informarles de su error, hacen caso omiso al mismo.

De gran trascendencia resulta el manejo e información de las instituciones de crédito al momento de recibir las aportaciones al SAR, ya que en ocasiones por diferencia de centavos, no reciben los formatos respectivos. Esto trae como consecuencia una mayor carga administrativa de trabajo.

Las múltiples reformas y adiciones que ha sufrido el SAR, en mi opinión ha dejado en total incertidumbre a los trabajadores y patrones, ya que los primeros saben que tienen un fondo para el retiro, y los segundos, una obligación de pago. Esperamos que dicha situación sea corregida con la creación del CONSAR.

### 3.2 INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (INFONAVIT)

Tal y como lo describe el capítulo I de la presente investigación, las aportaciones al Infonavit tienen la naturaleza de aportaciones de seguridad social. En el presente apartado desarrollaré el procedimiento para el pago de esta contribución.

#### 3.2.1. SALARIO BASE DE APORTACION

El artículo 136 de la L.F.T. establece la obligación patronal de efectuar las aportaciones al Infonavit, a fin de proporcionar habitaciones cómodas

e higiénicas. Para tal efecto basta pagar el 5% sobre el salario integrado de los trabajadores.

### 3.2.1.1 INTEGRACION, LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y CRITERIOS JURIDICOS DEL INFONAVIT

CONFORME A L.F.T.

El artículo supraescrito nos remite al 143 de la misma ley para establecer que debe considerarse como salario para efectos del tema en estudio, el cual dispone en términos generales lo siguiente:

*"... el salario a que se refiere el artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones de alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios."*

Este es el mismo principio estudiado en las aportaciones al Seguro Social; sin embargo, la gran diferencia está en las excepciones señaladas en el art. 32 de la L.S.S., en correlación a los criterios del Consejo Técnico, ya que el art. 143 de la L.F.T. únicamente reconoce los siguientes conceptos que no integran el salario.

- Instrumento de trabajo
- El ahorro, siempre y cuando el patrón y trabajador aporten cantidades iguales, las cuales tienen fines sociales y sindicales
- Aportaciones al Infonavit
- El pago de PTU
- La alimentación y habitación, cuando no se

proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas

- Los premios de asistencia
- El pago de tiempo extra, salvo que este pactado de forma fija
- Las cuotas al IMSS a cargo del trabajador que cubre el patrón

Concluyo que las limitantes anotadas difieren en gran manera a las establecidas para el IMSS, pero considero que las mismas deberán cumplirse para efectos de las aportaciones al Infonavit para darle simetría fiscal a las mismas, y no por analogía.

Por otro lado, en estricto apego a las disposiciones, observo que es fácil interpretar que la literalidad de la L.F.T. nos permite pagar todo el tiempo extra que se quiera, así como no tener limitantes para premio de asistencia y despensas, empero, esto trae como consecuencia un beneficio indebido para las empresas al disminuir considerablemente las bases de aportaciones al Infonavit.

#### **APLICACION DE CRITERIOS JURIDICOS DEL INFONAVIT**

De acuerdo a los criterios emitidos por la dirección jurídica del Infonavit, se establecen los lineamientos básicos para integrar salarios, reconociendo un procedimiento similar al del Seguro Social, que las partes de cuantía previamente conocidas como aguinaldo y prima vacacional, deberán pagar proporcionalmente la parte correspondiente de la aportación.

En materia de integración, existe una gran diferencia entre el IMSS y el Infonavit, misma que en la práctica

profesional no se aplica, ya que lo que se integra para el IMSS es también para el Infonavit.

Para efectos de ratificar lo anterior, a continuación se transcriben los criterios aplicables a aguinaldo, prima vacacional y premios de productividad.

#### **AGUINALDO**

*" Toda vez que el aguinaldo es anual, (independientemente de la forma y fecha precisa en que se pague) forma parte del salario en general; y en lo particular, forma parte del salario integrado para efectos de calcular la cuantía de las aportaciones habitacionales, y se debe incluir en cada pago la parte proporcional que corresponda"*

#### **PRIMA VACACIONAL**

*" La prima vacacional cualquiera que sea su monto forma parte del salario integrado para efectos de su cuantificación de las aportaciones habitacionales, pues se paga al trabajador como un complemento de las vacaciones, las cuales generan proporcionalmente por los servicios prestados por el trabajador durante ciclos anuales, y en esa misma proporción deben incluirse en cada uno de los pagos que correspondan"*

#### **INCENTIVOS Y PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD**

*" cuando se conviene expresa o tácitamente entre el patrón y trabajador el pago de los premios o incentivos de productividad, el monto de los mismos formaran parte del salario integrado para efectos de la determinación cuantitativa de las aportaciones habitacionales "*

### 3.2.1.2 LIMITE DEL SALARIO BASE DE APORTACION

Es de gran trascendencia marcar la diferencia que existe en los topes para el pago entre el Infonavit e IMSS, ya que como he mencionado se establecieron los límites de salario para el pago de las cuotas obrero patronales, considerando el salario mínimo general que rige en el D.F. y que van actualmente hasta 25 veces el SMG para todas las ramas del Seguro Social, excepto la de IVCM que únicamente es de 10 veces el SMG del D.F.

La L.F.T. en su art. 144 establece que se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones al Infonavit el equivalente a 10 veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda.

Puedo concluir que la gran diferencia consiste en que el Seguro Social utiliza para tomar los límites de salario el que rige en el D.F., en tanto que el Infonavit utiliza el vigente en el área geográfica del patrón.

Respecto al punto en comento, existe un criterio jurídico del Infonavit que complementa lo dispuesto en el art. 144 de la L.F.T., el cual es el número 1 referente a aportaciones, y en términos generales establece lo siguiente:

*"... los patrones deben pagar aportaciones habitacionales por todos y cada uno de los trabajadores a su servicio por el equivalente al 5% de los salarios respectivos, sin más limitación que la que se desprende del art. 144 de la misma ley laboral..."*

El criterio supraescrito establece una regla diferente al Seguro Social, cuando un trabajador labora con dos o más patrones, ya que para efectos del IMSS, entre todos los patrones no podrán exceder de la aportación máxima que establece la L.S.S. en cada rama. Sin embargo, para efectos del Infonavit, cada patrón pagará por su cuenta lo que le corresponde, sin cuidar la limitante. El criterio establece lo siguiente:

*"... de la legislación aplicable se desprende modalidad alguna cuando un trabajador presta sus servicios simultáneamente para dos o más patrones, de tal manera que la modalidad señalada es aplicable a cada patrón por separado"*

Es decir, aunque se rebase el tope señalado, para un trabajador con dos o más patrones la regla es aplicable indistintamente, resultando únicamente beneficiado el trabajador.

### 3.2.2. DETERMINACION DE LA BASE PARA LAS APORTACIONES

Partiendo del valor entendido de lo que es salario para efectos de pago de aportaciones al Infonavit, determinaremos el procedimiento para llevar a cabo dicha obligación.

De acuerdo a lo dispuesto en la fracción II del art. 29 de la ley del Infonavit, es obligación de los patrones efectuar aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores en los términos de la L.F.T. de la citada ley y sus reglamentos, por lo que deberá seguirse el procedimiento de acuerdo al ejemplo siguiente:

Supongamos que una empresa tiene la política de pagar a sus comisionistas un salario mínimo, más el 20% de

comisión sobre facturación cobrada y otorga las prestaciones mínimas previstas en la L.F.T.

DETERMINACION DEL SALARIO BASE

SALARIO DIARIO	15.27
X	
FACTOR DE INTEGRACION	1.0452 *
=	
SALARIO FIJO	15.96
+	
COMISION DEL BIMESTRE ANTERIOR	6.50 **
=	
SALARIO BASE DE APORTACION	22.46

\* Tanto la gratificación anual (aguinaldo) como la prima vacacional, son de cuantía previamente conocida y deben sumarse a la cuota diaria para determinar el salario fijo. Es menester comentar que en la práctica profesional, este factor es usado indistintamente por los patrones, independientemente de la antigüedad del trabajador, situación que hoy en día muchas empresas no corrijen y por ende están omitiendo el pago de dichas contribuciones.

\*\* De acuerdo a lo dispuesto en el art. 11 del Reglamento para efectuar y enterar descuentos al Infonavit.

Este ejemplo es el mismo al analizado en el art. 36 de la L.S.S., en materia de determinar un salario fijo, variable y mixto.

Toda vez ya determinado el salario que nos servirá de base para el pago de las aportaciones al Infonavit, no debemos olvidar el criterio número 1 de aportaciones, el cual establece el pago del 5% sobre el salario del trabajador, mismo precepto citado en el art. 136 de la L.F.T., por lo que se tendrá:

DETERMINACION DE LA APORTACION

SALARIO BASE		22.46
	X	
5%		5%
	=	
APORTACION DIARIA		1.12
	X	
DIAS DEL BIMESTRE		61
	=	
APORTACION BIMESTRAL		68.32

3.2.3 CASOS DE IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE LAS APORTACIONES DEL INFONAVIT

Uno de los problemas que comúnmente nos encontramos en el ejercicio profesional, es la falta de precisión en los ordenamientos tributarios, por lo que, en muchas ocasiones se deriva la omisión de contribuciones.

Tal es el caso en materia, ya que para efectos del Seguro Social, la propia ley nos indica como debemos proceder en caso de ausentismo e incapacidades, pero la ley del Infonavit no reconoce dichas situaciones.



### 3.2.3.1 DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y CRITERIOS JURIDICOS DE INFONAVIT EN MATERIA

Es inverosímil tener el tratamiento fiscal en un criterio administrativo emitido por la propia Dirección Jurídica del Infonavit sobre ausentismos e incapacidades, el cual establece en términos generales:

*"...dicha obligación sólo se suspende temporalmente en los casos o hipótesis en que legalmente proceda la suspensión de la relación de trabajo, lo cual acontece en los supuestos normativos previstos por los artículos 42, 47 fracción X, a contrario sensu, 423, fracciones IX y X; 427 en relación con el 429 y 447 de la L.F.T., en concordancia con lo dispuesto en el art. 3 del instructivo para la inscripción de trabajadores y patrones en el Infonavit..."*

De singular importancia resulta el criterio supraescrito, ya que al citar diversos fundamentos legales de la L.F.T., también correlaciona un instructivo para registro ante el Infonavit, situación a todas luces que genera una incertidumbre total en materia; sin embargo analizaremos lo que el art. 3 del instructivo establece.

*"la obligación de efectuar aportaciones habitacionales así como de efectuar y enterar descuentos correspondientes, solo se suspenderá temporalmente en los casos previstos por la L.F.T. como causales de suspensión de la relación de trabajo "*

Para saber cuando no se efectúan aportaciones al Infonavit, se hace necesario tener el conocimiento de cuando se considera legalmente suspendida la relación

laboral, lo cual nos motiva a analizar los preceptos establecidos en el criterio jurídico supraescrito.

#### **DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO**

El capítulo III de la L.F.T., reglamenta la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, para lo cual es importante remitirse al capítulo I de la investigación para efectos de comprender y entender el término relación de trabajo, ya que derivado de lo anterior se puede tener una mayor comprensión al tema.

Ahora bien, el art. 42 de la L.F.T. analizado en el capítulo II de esta investigación, establece las causales para que se de la suspensión temporal de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón. En términos generales son:

- La enfermedad contagiosa del trabajador
- La incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo
- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obra en defensa de la persona o de los intereses del patrón, este tendrá la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir el trabajador.
- El arresto del trabajador
- El cumplimiento de los servicios y desempeño de los cargos que consigna la CPEUM, Vgr, escrutador, presidente de casilla, etc.
- La falta de documentación (FM-3) necesarios para prestar los servicios, cuando sean imputables al trabajador.

Como observamos, las disposiciones establecidas en el art. 42 dejan muchas situaciones desapercibidas, tales como los ausentismos sin goce de salario, motivados por causas diferentes a las citadas y las incapacidades por riesgos de trabajo.

En un sentido de simetría fiscal, deberá darse el mismo tratamiento que se tiene para el Seguro Social, es decir, no deberá efectuarse aportaciones al Infonavit cuando existan estas causales, aún y cuando las incapacidades se paguen al seguro de retiro.

En tanto el art.47 de la L.F.T. reconoce las causales de la recesión en cualquier tiempo de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, situación por demás obvia y que da por ende la no obligación del pago de las aportaciones al Infonavit, sin embargo existen criterios jurídicos en materia para aclarar diferentes formas de la terminación laboral como son las siguientes:

#### **DISOLUCION LEGAL O CONVENCIONAL**

*" En casos de disolución legal o convencional de la relación de trabajo en virtud de la cual el patrón pagará al trabajador alguna indemnización o liquidación, no procede el pago de las aportaciones habitacionales sobre dichas cantidades "*

#### **DISOLUCION POR RENUNCIA VOLUNTARIA**

*" Cuando se disuelve la relación de trabajo por retiro voluntario del trabajador (renuncia), el patrón deberá pagar aportaciones habitacionales sobre los salarios y las prestaciones insolutas que correspondan al trabajador "*

## DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO POR DESPIDO JUSTIFICADO

*" Las cantidades que el patrón debe pagar por concepto de salarios vencidos derivados por un despido injustificado del trabajador, si causan aportaciones habitacionales, cuando la acción ejercida por el trabajador es la reinstalación. En cambio, dichos salarios vencidos no causan aportaciones habitacionales cuando la acción ejercida por el trabajador es la indemnización; en ambos casos sin perjuicio de las prestaciones insolutas"*

Los criterios supraescritos también son emitidos por la Dirección Jurídica del Infonavit, los cuales ofrecen una correcta interpretación del momento en que queda eximida la obligación de pagar las aportaciones al mismo.

El art. 47, frac. X de la L.F.T. establece que es causal para rescindir la relación de trabajo, cuando el trabajador tiene más de tres inasistencias en un periodo de treinta días sin permiso del patrón o causa justificada.

Para que el patrón se vea libre del pago de aportaciones al Infonavit, será necesario dar cumplimiento a lo dispuesto en los últimos tres párrafos del art. 47, el cual establece en términos generales que deberá dar un aviso al trabajador o, en su caso, a la junta respectiva. La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar el despido como injustificado.

Por otro lado, el art. 423 de la L.F.T. en sus fracciones IX y X, reconoce como suspensión temporal

de la relación de trabajo las licencias o permisos y las medidas disciplinarias que se apunten en el reglamento interior de trabajo. Por lo que, en mi opinión, y con fundamento en lo citado, un ausentismo sin goce de sueldo por permiso o castigo no debe considerarse para el pago de las aportaciones al Infonavit.

De todo lo descrito, nace la inquietud a los patrones que desean ser protegidos y favorecidos por la disposición legal en comento, la cual consiste en elaborar un reglamento interior de trabajo donde se estipule que pueden darse permisos o castigos sin goce de sueldo.

Es de gran trascendencia para el Lic. en Contaduría o responsable del pago de una nómina, el conocer los lineamientos previstos en la L.F.T., ya que de ellos se desprende la obligación tributaria del Infonavit.

#### 3.2.4 PLAZO Y FORMA PARA EL ENTERO DE LAS APORTACIONES AL INFONAVIT

El art. 35 de la ley del Infonavit, establece el plazo para el entero de las aportaciones a dicho instituto, resaltando que a partir de la entrada en vigor del SAR, dichas aportaciones se hacen bimestral y conjuntamente con la cuota patronal del seguro de retiro en los formatos SAR-01-1 y SAR-02, bajo los mismos parámetros establecidos en el punto 3.1.6, a continuación mencionados:

BIMESTRE	LIQUIDACION
1o.	17 DE MARZO
2o.	17 DE MAYO
3o.	17 DE JULIO
4o.	17 DE SEPTIEMBRE
5o.	17 DE NOVIEMBRE
6o.	17 DE ENERO DEL AÑO

SIGUIENTE

## C A P I T U L O I V

### IMPUESTO SOBRE NOMINAS

El tributo en comento es de naturaleza local y entró en vigor el 1o. de enero de 1988 en el Distrito Federal, y muchas empresas se ampararon ante la inconstitucionalidad del mismo, ya que en material Federal existía en ese entonces el impuesto del 1% sobre erogaciones que remuneran al servicio personal subordinado.

Sin embargo, la S.C.J. dictó su fallo, estableciendo que no era inconstitucional y que solo lo sería cuando fuera exorbitante o ruinoso. En lo personal considero violatorio al principio de proporcionalidad de los impuestos.

Hoy en día, el impuesto se aplica en diversos estados de la República Mexicana, y desde que fue creado no ha sufrido cambios. En el presente capítulo analizaremos los elementos del impuesto bajo el tenor de las disposiciones fiscales vigentes en el Distrito Federal.

#### 4.1 SUJETOS OBLIGADOS

La LHDDF establece en su art. 47 los sujetos obligados al pago del tributo en comento, que en términos generales dispone que las personas físicas y morales que realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

El otorgamiento legal establece lo que debe entenderse como erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, los cuales son los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral.

Concluyo que, los sujetos obligados son los patrones que efectúen el pago de un salario, sea cual sea su naturaleza (ver capítulo I).

#### 4.2 BASE SOBRE LA QUE SE CALCULA

El mismo precepto legal supraescrito dispone la base sobre la que se calcula el impuesto sobre nómina, al momento de establecer lo siguiente:

*" Erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado,*



*independientemente de la designación que se les otorgue".*

*"Debe entenderse como erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral".*

#### 4.2.1 CONFORME A LA LHDDF

El art. 48 de la ley de la materia establece la base que deberá considerarse para el pago del impuesto sobre nóminas, el cual en términos generales dispone lo siguiente:

*" El impuesto sobre nóminas se determinará sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado ".*

La LHDDF no define lo que es una relación laboral ni salario para tales efectos, por lo que tenemos que remitir a la LFT en sus artículos 20, 82 y 85, para complementar lo antes citado. (ver apartados 1.2 y 1.3 de esta investigación)

Las disposiciones previstas en la LHDDF son ambiguas al no definir específicamente que incluye la base de

cálculo, trayendo como consecuencia una inseguridad jurídica al patrón, violando el principio de legalidad, el cual dispone que en toda ley debe estar definida la base sobre la cual se calculará el tributo.

#### 4.2.2 CRITERIOS APLICABLES EN MATERIA

En el desarrollo profesional es muy fácil ratificar lo anterior por los criterios aplicables, ya que en muchas ocasiones se quiere cobrar el impuesto sobre conceptos que no son salario y mucho menos representan una prestación por el servicio personal subordinado.

Para ejemplificar lo anterior, se citan tres situaciones que el DDF a través de sus Tesorerías, ha aplicado al contribuyente:

- El pago de dicho impuesto sobre la PTU
- Indemnizaciones por despido
- Prestaciones de previsión social

Como se comentó en el apartado 2.1.3, la PTU es un derecho consagrado en la CPEUM, por lo que nunca puede considerarse como un salario y mucho menos como una

prestación; en mi opinión, el pago por dicho concepto no debe cubrir el impuesto sobre nóminas.

Ahora bien, en materia de indemnizaciones (ver punto 2.1.3) la L.F.T. la reconoce como una prestación legal para el trabajador al momento de despedirlo para resarcir el daño cuasado, por lo que, considero que dicho pago (tres meses, 20 días por año y prima de antigüedad) no se derivan de la relación laboral, sino de la rescisión de la relación de trabajo. Derivado de lo anterior, en mi opinión, tampoco debería pagarse el impuesto sobre nómina por dicho concepto.

Es menester comentar que el salario es la retribución que recibe el trabajador por su trabajo y que el propio art. 84 de la L.F.T. establece como se integra el salario, el cual en sus últimas líneas dispone:

*"...y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".*

A falta de disposición expresa en la L.H.D.D.F. considero que las prestaciones de previsión social tampoco deberán tomarse en cuenta para determinar la base de cálculo del impuesto en comento, ya que dichas prestaciones se otorgan por la naturaleza del trabajador y no por su trabajo.

4.3. DETERMINACION Y PLAZO PARA EL PAGO DEL IMPUESTO EN EL DISTRITO FEDERAL

El propio art. 48 de la LHDDF, establece en términos generales que el impuesto se calculará aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de las erogaciones que remuneran al servicio personal subordinado. Por lo que se entiende que la base citada es sin disminuir ningún impuesto del trabajador o descuento a su pago. Para ratificar lo anterior supongamos:

La empresa El Triunfo, S.A. de C.V., tiene los siguientes resultados por el pago de la nómina correspondiente a la segunda quincena de julio de 1994.

- Importe cargado al gasto por salarios	N\$25, 000.00
- Importe retenido por I.S.R.	350.00
- Importe retenido por cuota al IMSS	950.00
- Descuentos por Infonavit y Fonacot	700.00
- Importe neto pagado	23, 000.00

La cantidad que debiera tomarse como base para el pago del impuesto sobre nómina es de N\$25, 000.00, ya que los descuentos de contribuciones hechas a los trabajadores es la carga tributaria de los mismos, así

como los descuentos por la adquisición de un bien inmueble y mueble, donde las respectivas leyes establecen la obligación al patrón a efectuar retenciones de los pagos y enterarlos a las instituciones respectivas.

El impuesto en comento se causa al momento que se realicen las erogaciones que remuneran al servicio personal subordinado; es decir, al momento de pago, y el importe no liquidado no es sujeto al tributo en estudio.

El art. 49 de la LHDDF, establece el plazo en que debiera cubrirse el impuesto sobre nóminas, el cual será:

*"... y se pagará mediante declaración, que deberá presentarse dentro de los quince días del mes siguiente".*

Lo anterior da pauta para establecer un calendario de pagos.

<i>MES DE CAUSACION</i>	<i>FECHAS DE PAGO</i> <i>(DIAS 15 DEL MES)</i>
<i>ENERO</i>	<i>FEBRERO</i>
<i>FEBRERO</i>	<i>MARZO</i>
<i>MARZO</i>	<i>ABRIL</i>
<i>ABRIL</i>	<i>MAYO</i>
<i>MAYO</i>	<i>JUNIO</i>
<i>JUNIO</i>	<i>JULIO</i>
<i>JULIO</i>	<i>AGOSTO</i>
<i>AGOSTO</i>	<i>SEPTIEMBRE</i>
<i>SEPTIEMBRE</i>	<i>OCTUBRE</i>
<i>OCTUBRE</i>	<i>NOVIEMBRE</i>
<i>NOVIEMBRE</i>	<i>DICIEMBRE</i>
<i>DICIEMBRE</i>	<i>ENERO, SIGUIENTE AÑO</i>

Por último cabe comentar que para el D.F., la forma oficial autorizada establece que la contribución aludida que no se pague en tiempo y forma legales, deberá actualizarse en los términos del C.F.F.; situación por demás inverosímil ya que el citado Código es aplicable en materia Federal y para actualizar las contribuciones locales debería existir una disposición en la propia Ley que así lo obligue.

## C A P I T U L O V

### COMPARACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LOS SOCIOS DEL T.L.C. DE AMERICA DEL NORTE

El Continente Americano tiene una superficie de 42 millones de kilómetros cuadrados aproximadamente, cubriendo el 31% de la superficie terrestre del planeta; y alrededor de 740 millones de habitantes siendo el 15% de la población mundial. En total está integrado por 37 países independientes.

A partir del presente siglo, se han realizado grandes esfuerzos por mejorar la calidad de vida de este gran conglomerado de razas, culturas y desarrollos económicos, políticos y sociales.

En este capítulo, tratare los aspectos más relevante de la seguridad social en Estados Unidos de Norte América y Canadá, debido al convenio comercial firmado con nuestro país (T.L.C.). Siendo de primera necesidad realizar un comparativo de pago de salario por hora entre los tres países, para lo cual se van a hacer las

conversiones a dólares americanos por ser reconocidos mundialmente.

5.1 CUADRO COMPARATIVO DE LOS SALARIOS O CUOTAS DIARIAS

En Estados Unidos, Canadá y México, se tienen sectorizados los salarios. En el caso de Canadá hablamos de provincias en lugar de estados. En estos tres países existen salarios mínimos profesionales y salarios para mano de obra calificada. A continuación un cuadro comparativo del costo mano de obra en dichos países.

SALARIOS O CUOTAS DIARIAS VIGENTES EN 1994  
U.S.D. AMERICANOS

MEXICO	ESTADOS UNIDOS	CANADA
ZONA A: 3.12		
POR HORA .39	4.25	4.00
ZONA B: 2.90		
POR HORA: .36		4.25 - 5.97
ZONA C: 2.64		
POR HORA: .33		

\* Conversiones al 26 de diciembre de 1994, según tipo de cambio publicado en el diario oficial de la federación.



## 5.2 RAMAS QUE INTEGRAN EL SEGURO BASICO

El campo de aplicación de la seguridad social obligatoria en cada país es el siguiente:

### ESTADOS UNIDOS

El campo de aplicación de sus ramas básicas es para toda la población que ejerce actividad remunerada incluyendo trabajadores independientes. Sin embargo, la legislación actual (data de 1935) excluye a los trabajadores agrícolas, empleados domésticos, ocasionales, actividad independiente limitada y algunos empleados federales contratados antes de 1984.

- Vejez, Invalidez y Muerte

Existen diversos tratamientos en su aplicación ya que además establece una cobertura voluntaria para empleados de los gobiernos estatales, locales y clérigos en el seguro obligatorio desde el 1ro. de julio de 1991, porque no son cubiertos por un sistema de pensiones.

Cabe comentar que esta rama también es aplicable a Puerto Rico, Islas Virgenes, Guam, Samoa y a los ciudadanos residentes, empleados en el extranjero por empleadores estadounidenses.

Existen regímenes especiales para trabajadores ferroviarios, empleados federales y numerosos empleados de gobiernos estatales y municipales.

- Enfermedad y Maternidad

En este régimen se tienen casos especiales en cuanto a las prestaciones de dinero a los ferroviarios; y a los indigentes, un régimen federal-estatal en materia de prestaciones médicas.

- Riesgos de Trabajo

Las leyes actuales reconocen a los trabajadores de todos los estados, inclusive a Puerto Rico; de igual forma reconoce bajo esta rama a los trabajadores federales, estibadores y portuarios existiendo un tratamiento especial para los mineros.

En el programa de seguridad social de este país, se contempla como un seguro obligatorio mediante el

aseguramiento público o privado, según el estado o auto seguro.

Cabe comentar que la cobertura a los empleados públicos, los que laboran en comercios y trabajadores de la industria, así como a los ferrocarrileros, es de manera total, debiendo cubrirse el 100% de las aportaciones que hace el patrón para gozar de sus prestaciones.

En esta rama se excluye a los trabajadores domésticos, empleados agrícolas y mano de obra eventual, así como en una sexta parte de los estados a los salarios de empresas con uno a cinco trabajadores.

#### - Desempleo

Considerada como una disposición federal aplicable a empleados de empresas de la industria y comercio. Así mismo es aplicable a empleados de instituciones sin fin de lucro con cuatro trabajadores o más, durante 20 semanas al año.

Casi todos los empleados públicos estatales y locales, personal doméstico y dos quintas partes de los trabajadores agrícolas son cubiertos por dicha

rama. Los regímenes estatales se subordinan a la ley federal y ex-miembros de las fuerzas armadas.

- Asignaciones Familiares

En este país se contempla como una rama independiente de la seguridad social, en tanto que en México, se deriva de la rama de IVCM. Dicha aportación es a cargo de la federación o de los estados y consiste en el pago en efectivo y prestación de servicios a familias indigentes con hijo(s) a cargo.

En estados Unidos se reconoce a esta rama de seguro social con las siglas AFDC, existiendo también provisiones liberales de crédito bajo el impuesto federal sobre rentas disponibles a familias con ingresos bajos e hijos calificados.

**CANADA**

Es aplicable a toda la población que ejerce actividad remunerada y trabajadores independientes, excluyendo a los trabajadores ocasionales y trabajadores agrícolas a corto plazo y miembros de familias ocupados en empresas familiares. El campo de aplicación es por provincia, teniendo los asegurados derecho a una pensión universal, siempre y cuando sean

residentes. Cabe comentar que en este país existen pensiones para los trabajadores en relación a sus ingresos, incluyendo a los trabajadores independientes.

- Vejez, Invalidez y Muerte

Es importante señalar que las provincias de Canadá pueden liberarse de esta obligación federal si establecen programas comparables, por ejemplo: El Plan de Quebec es similar al Plan Federal, por lo tanto las prestaciones son transferibles entre sí, y es común que cada provincia tenga su propio plan en materia.

- Enfermedades y Maternidad

Existen disposiciones especiales para ciertos grupos, incluyendo marinos, fuerzas armadas y empleados de gobierno federal y provincial.

- Riesgos de Trabajo

El campo de aplicación es para los empleados de la industria y comercio, excluyendo a los agricultores, atletas profesionales y clubes deportivos. Cabe mencionar que existe un sistema especial para los marinos y empleados federales.

La diversificación de ordenamientos aplicables en materia hace imposible el poder hacer un comparativo con nuestro país, empero basta señalar que el seguro es similar entre ambos.

- Desempleo

Esta rama es de carácter federal desde 1940, siendo la ley vigente la publicada en 1971, la cual tuvo su última modificación en 1993 para hacer acorde las disposiciones con las de Estados Unidos.

Considerandola como una disposición federal aplicable a todos los trabajadores asalariados, incluyendo empleados federales gubernamentales y pescadores independientes, existe una cobertura voluntaria para empleados gubernamentales provinciales y exclusiones tales como: trabajadores independientes y trabajadores con ingresos menores de US \$149 semanales y con menores a 15 horas laborales para el mismo empleador, así como para los trabajadores eventuales.

**MEXICO**

La seguridad social es para cualquier trabajador que preste servicios subordinados a personas físicas o morales, los ejidatarios, comuneros organizados para

aprovechamiento forestal, industriales o comerciales en razón de fideicomisos entre otros, y puede ser de manera optativa para todas aquellas personas que se quieran afiliar al IMSS en forma voluntaria a través del régimen de seguro facultativo.

- Asignaciones Familiares

De las ramas que abarca nuestro seguro básico, es importante hablar de las asignaciones familiares. Como una rama básica en nuestra legislación, este seguro no existe, pero se maneja como prestaciones derivadas del seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte.

- Seguro de Retiro

Este seguro no existe en los países socios. En nuestro país para hacer uso de las prestaciones que de él derivan, se tienen que cumplir los requisitos que en el capítulo IV tratamos de manera amplia.

**ANALISIS DEL CUADRO**

Como se observa en la primer columna, en Canadá y Estados Unidos existe una sola institución encargada de la seguridad social a nivel nacional y en nuestro

país existen varias que son miembros de la Conferencia Interamericana de la Seguridad Social.

En la segunda columna se apunta el número de asegurados y el número de derechohabientes, donde es importante analizar dos puntos:

- 1.- En Canadá no existen derechohabientes (el trabajador no puede asegurar a sus descendientes).
- 2.- El número de asegurados en Canadá, es menor al de Estados Unidos y México debido a que la población de ese país es menor. ( Población total en 1991; 27, 034 habitantes).

Otro punto importante en el recuadro de México es donde observamos que existen más instituciones que proporcionan seguridad social y que el IMSS agrupa a la mayoría de los asegurados y derechohabientes.



### 5.3. APORTACIONES A LAS RAMAS DEL SEGURO BASICO

#### - Aportaciones por el Empleador o Patrón

Dentro de las especificaciones de este cuadro, encontramos que en relación a aportaciones del patrón en Estados Unidos y Canadá, se fija un porcentaje de la nómina imponible, es decir de la nómina obligatoria que tiene que cubrir el patrón y no sobre salarios diarios integrados por trabajador como sucede en nuestro país.

Así también en la rama de asignaciones familiares, Estados Unidos y Canadá reconocen esta rama como independiente y no tienen aportación alguna por parte del patrón.

Algo singular entre los tres países es que el seguro de Riesgo de Trabajo, donde el patrón debe cubrir toda la aportación.

#### - Aportaciones del Trabajador

Un punto importante es que la rama básica de I.V.C.M. y E.M., aportan tanto el patrón como el trabajador en los tres países. En Estados Unidos el trabajador también aporta una parte cuando es

# RAMAS DEL SEGURO BASICO CUADRO COMPARATIVO ESTADOS UNIDOS - CANADA - MEXICO

PAIS	INSTITUCION QUE PROPORCIONA LA SEGURIDAD SOC.	NUM. DE ASEGURADOS Y NUM. DE DERECHOHABIENTES	RAMAS DEL SEGURO BASICO OBLIGATORIO						
			VEJEZ, INVALIDEZ Y MUERTE	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	RIESGO DE TRABAJO	DESEMPLEO	ASIGNACIONES FAMILIARES	RETIRO	GUARDERIAS
USA	SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION	170, 200, 000 42, 200, 000	SI	SI	SI	SI	SI		
CANADA	DEPARTMENT OF HUMAN RESOURCES & LABOR	25, 602	SI	SI	SI	SI	SI		
MEXICO	IMSS	11, 319, 344	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
	ISSFAM	43, 746, 059							
	ISSSTE	SOLO IMSS							
	DIF	8, 802, 203							
	IMSS	36, 737, 601							

hospitalizado, observación que es necesario analizarla con las prestaciones que se explican más adelante.

En Canadá el trabajador aporta el 3% de los ingresos asegurables para el seguro de desempleo, y por ingresos asegurables yo interpreto que es el salario que forma parte de la nómina de la empresa. Así también solo en algunas provincias el trabajador aporta a la rama de enfermedad y maternidad a través de un porcentaje fijo, mientras que las provincias restantes no tienen aportaciones a este respecto.

#### - Aportaciones de Gobierno

Es de especial atención las aportaciones del gobierno, las cuales se refieren más bien a pensiones. Al analizar notamos que Estados Unidos cubre el total de aquellas prestaciones que le otorga a las personas no aseguradas y las reconoce como asignaciones subordinadas. En el caso del seguro de desempleo, el gobierno federal administra los fondos de los regímenes estatales aprovechando los excedentes que llega a tener. Cada estado maneja los fondos que aportan los patrones para este seguro.

En Canadá, el Gobierno Federal aporta a cada provincia un monto asignado al seguro de enfermedad y

maternidad, pero la mayor parte de los costos son absorbidos por cada provincia. Por otro lado el Gobierno otorga el 100% de la pensión universal a residentes así como el costo de los exámenes de ingresos.

## CUADRO COMPARATIVO DE APORTACIONES A LAS RAMAS DEL SEGURO BASICO POR EL PATRON O EMPLEADOR

RAMA DEL SEGURO	ESTADOS UNIDOS	CANADA	MEXICO
INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE	6.2% DE LA NOMINA	PENSION UNIVERSAL, NINGUNA. PENSION RELACIONADA CON LOS INGRESOS, 2.5% DE LA NOMINA	5.95% SOBRE EL SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION DEL TRABAJADOR
ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	HOSPITALIZACION 1.45% DE LA NOMINA. OTROS SERVICIOS MEDICOS, NINGUNA. PRESTACIONES EN DINERO, COTIZACIONES VARIABLES, EN HAWAII, NUEVA JERSEY, NUEVA YORK (0.5% DE LA NOMINA EN PUERTO RICO)	VARIA POR PROVINCIA (1.5%-3.75%) EN TERRANOVA, QUEBEC, ONTARIO Y MANITOBA. EN OTROS LUGARES LOS MONTOS SE DETERMINAN DE ACUERDO A LOS CONTRATOS CON LOS SINDICATOS	8.75% SOBRE EL SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION DEL TRABAJADOR
RIESGO DE TRABAJO	TODO EL COSTO	TODO EL COSTO, MEDIANTE COTIZACIONES, VARIAN SEGUN EL RIESGO EN LA INDUSTRIA	CUBRE INTEGRAMENTE EL PATRON DE ACUERDO A LA CLASE Y GRADO DE RIESGO DE LA EMPRESA
DESEMPLEO	IMPUESTO FEDERAL, 0.8% DE NOMINA IMPONIBLE (6.2% DE TASA BASICA, MENOS 5.4% DE COMPENSACION POR COTIZACIONES). REGIMENES ESTATALES: TASA BASICA 5.4%, TASAS EFECTIVAS VARIAN DE 0 A 10% SEGUN INCIDENCIA DE DESEMPLEO DEL EMPLEADOR; TASA MEDIA ALREDEDOR DE 2% EN 1990	1.4 VECES LA TASA DE LA PERSONA ASEGURADA	NO EXISTE
ASIGNACIONES FAMILIARES	NO APORTA	NO APORTA	NO APORTA, ESTA CONTENIDA EN EL SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE
RETIRO	NO EXISTE	NO EXISTE	2% DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO BASE DE COTIZACION DEL TRABAJADOR
GUARDERIAS	NO EXISTE	NO EXISTE	1% SOBRE SALARIO DIARIO INTEGRADO BASE DE COTIZACION DEL TRABAJADOR

## CUADRO COMPARATIVO DE APORTACIONES A LAS RAMAS DEL SEGURO BASICO POR EL TRABAJADOR

RAMA DEL SEGURO	ESTADOS UNIDOS	CANADA	MEXICO
INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE	6.2% DE LOS INGRESOS, TRABAJADOR INDEPENDIENTE 12.4%	PENSION UNIVERSAL, NINGUNA; PENSION RELACIONADA CON LOS INGRESOS, 2.5% TRABAJADORES Y 5% TRABAJADORES INDEPENDIENTES	2.125% SOBRE EL SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION
ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	HOSPITALIZACION 1.45% (TRABAJADORES INDEPENDIENTES 2.9%) DE LOS INGRESOS, OTROS SERVICIOS MEDICOS, PENSIONADOS US\$36.60 MENSUALES, PRESTACIONES EN DINERO, HASTA 1 Y 2% DE LOS INGRESOS IMPONIBLES SEGUN LOS ESTADOS	TASA FIJA EN ONTARIO, ALBERTA Y COLUMBIA BRITANICA, NINGUNA EN OTRAS PROVINCIAS	3.125% SOBRE EL SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION
RIESGO DE TRABAJO	COTIZACIONES NOMINALES EN ALGUNOS ESTADOS	NO APORTA	NO APORTA
DESEMPLEO	NO APORTA	3% DE LOS INGRESOS ASEGURABLES DE CADA TRABAJADOR	NO EXISTE
ASIGNACIONES FAMILIARES	NO APORTA	NO APORTA	NO APORTA
RETIRO	NO EXISTE	NO EXISTE	NO APORTA
GUARDERIAS	NO EXISTE	NO EXISTE	NO APORTA

# CUADRO COMPARATIVO DE APORTACIONES A LAS RAMAS DEL SEGURO BASICO POR EL GOBIERNO

RAMA DEL SEGURO	ESTADOS UNIDOS	CANADA	MEXICO
INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE	COSTO DE PRESTACIONES DE VEJEZ MENSUAL ESPECIAL PARA PERSONAS QUE CUMPLIERON 72 AÑOS ANTES DE 1978, TODO EL COSTO DE ASIGNACION SUBORDINADA A EXAMEN DE RECURSOS, INGRESO MAXIMO PARA FINES DE COTIZACION Y PRESTACIONES: US\$ 67,600 ANUALES	PENSION UNIVERSAL, COSTO TOTAL TAMBIEN COSTO TOTAL PARA LAS PRESTACIONES SUJETAS A EXAMEN DE INGRESOS	7.143% DE LAS CUOTAS PATRONALES
ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	COSTO DE HOSPITALIZACION PARA CIERTAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA NO ASEGURADAS. SALDO DEL COSTO DE SEGURO VOLUNTARIO PARA OTROS SERVICIOS MEDICOS	LA MAYOR PARTE DE LOS COSTOS SE PAGAN DE LOS INGRESOS GENERALES PROVINCIALES. EL GOBIERNO FEDERAL CONTRIBUYE A LAS PROVINCIAS CON MONTOS ASIGNADOS	7.143% DE LAS CUOTAS PATRONALES
RIESGO DE TRABAJO	NINGUNA, EXCEPTO PARA SUS EMPLEADOS PUBLICOS	NO APORTA NADA	NO APORTA
DESEMPLEO	CUBRE EL COSTO DE LA ADMINISTRACION DE LOS REGIMENES ESTATALES APROVECHANDO LA RECAUDACION ARRIBA ( EL INGRESO SALDO SE PRESTA PARA CUBRIR EL COSTO DE LAS PRESTACIONES EXTENDIDAS)	NO APORTA NADA	NO APORTA
ASIGNACIONES FAMILIARES	REGIMEN FEDERAL-ESTATAL DE ASISTENCIA (PAGOS EN DINERO Y SERVICIOS SOCIALES) A FAMILIAS INDIGENTES CON HIJO A CARGO (LLAMADO AFEC); TAMBIEN HAY PROVISIONES LIBERALES DE CREDITO, BAJO EL IMPUESTO FEDERAL SOBRE RENTAS DISPONIBLE A FAMILIAS CON INGRESOS BAJOS E HIJOS CALIFICADOS	TODO EL COSTO	NO APORTA
RETIRO	NO EXISTE	NO EXISTE	NO APORTA
GUARDERIAS	NO EXISTE	NO EXISTE	NO APORTA

5.4. TOPES DE LAS BASES DE COTIZACION

CUADRO DE COMPARACION DE TOPES EN LAS BASES PARA  
COTIZAR EN LAS RAMAS BASICAS

RAMA DEL SEGURO	ESTADOS UNIDOS	CANADA	MEXICO
INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE	US\$ 57, 600 ANUALES	NO TIENE LIMITES	10 VECES EL SALARIO MINIMO GRAL. QUE RIJA EN EL D.F. POR DIA
ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	HOSPITALIZACION: US\$ 135, 000 ANUALES PRESTACIONES DINERO: US\$ 6, 600 A US\$ 38, 000	NO TIENE LIMITE	25 VECES EL SALARIO MINIMO GRAL QUE RIJA EN EL D.F. POR DIA
RIESGO DE TRABAJO	NO EXISTE TOPE	NO TIENE LIMITE	25 VECES EL SALARIO MINIMO GRAL. QUE RIJA EN EL D.F. POR DIA
DESEMPLEO	IMPUESTO FEDERAL US\$ 7, 000 ANUALES	NO TIENE LIMITE	NO APLICABLE
ASIGNACIONES FAMILIARES	NO EXISTE TOPE	NO TIENE LIMITE	NO APLICABLE
SEGURO DE RETIRO	NO APLICABLE	NO APLICABLE	25 VECES EL SALARIO MINIMO GRAL. QUE RIJA EN EL D.F. POR DIA
GUARDERIAS	NO APLICABLE	NO APLICABLE	25 VECES EL SALARIO MINIMO GRAL. QUE RIJA EN EL D.F. POR DIA



Es importante mencionar que las cantidades expresadas en dinero son vigentes hasta 1994, y aumentan cada año según los ajustes que tenga el salario. En el caso de México, las veces de salario mínimo son vigentes hasta que no exista cambio en la legislación que la regula.

## 5.5. PRESTACIONES QUE OTORGAN LAS RAMAS DEL SEGURO

### BASICO

#### ESTADOS UNIDOS

##### Vejez, Invalidez y Muerte

Condiciones de adquisición de derechos:

Pensión de vejez. Edad 65 años ( 62 a 64 años con reducción. La edad de jubilación normal está aumentando gradualmente a 67 años entre 2000 y 2027). Totalmente asegurado: por lo menos un trimestre de seguro por cada año natural desde 1950 y antes de 62 años de edad; máximo 40 trimestres. Se reduce la pensión en US\$1 por cada US\$2 de ingresos superiores a US\$3 de ingresos superiores a US\$10, 560 para personas de 65 a 69 años de edad. Los límites de ingreso son indexados a variaciones en el promedio de salarios. Pagadera a los extranjeros fuera del país si existe reciprocidad. Sin embargo, para personas a cargo y sobrevivientes extranjeros, cuyo derecho data del primero de enero de 1984, en general tiene que satisfacer un examen de residencia.

Prestaciones de vejez. Pensión máxima de US\$1, 128 mensual pagadera a los trabajadores que se retiran a

la edad de 65 años en 1991. Asignación por persona a cargo: 50% de la pensión de asegurado pagadera a la esposa o esposo ( o esposo divorciado si el matrimonio duró por lo menos 10 años), o la esposa o esposo de cualquier edad que tenga hijos menores de 16 años o inválidos, pagadera también a un hijo o nieto a cargo menor de 18 o hasta 19 años si estudia y sin limite si es inválido desde antes de los 22 años. La pensión familiar máxima varía de 150% a 180% de la pensión básica del asegurado.

Asignación subordinada a examen de recursos pagadera a los ancianos necesitados mediante el programa de Ingreso de Seguridad Suplementaria.

Pensión de invalidez. Incapacidad de ejercer su actividad remunerada substancial debido a un daño que se espera dure por lo menos un año o resultar en muerte. Totalmente asegurado: un trimestre del seguro por cada año desde 1950 ( desde los 21 años) hasta el año en que comenzó la incapacidad; máximo 40 trimestres. Así mismo 20 trimestres de seguro durante el período de 10 años antes de la incapacidad. Condiciones más liberales para jóvenes y ciegos.

Pensión máxima familiar varía de 100% a 150% de la pensión básica del asegurado. En 1993 la pensión era de US\$1, 842 al mes.

Asignación subordinada a examen de recursos pagaderas a los necesitados inválidos y ciegos mediante el programa de Ingreso de Seguridad Suplementaria.

Pensiones de sobrevivientes. El difunto era pensionado o tenía un trimestre de seguro por cada año desde 1950 y (desde los 21 años) anterior al año del fallecimiento; máximo 40 trimestres. Las condiciones son reducidas para huérfanos y viudas con huérfanos a cargo: 6 trimestres de seguro en los 13 trimestres anteriores al fallecimiento.

Pagadera a la viuda o al viudo 75% de la pensión del asegurado para la viuda o el viudo a cualquier edad con hijo a cargo menor de 16 años o inválido.

La pensión máxima familiar depende de la pensión básica del asegurado. En 1993 la pensión máxima era de US\$1, 842.

Asignación subordinada a examen de recursos: mediante el programa Federal-Estatal a huérfanos necesitados y parientes con quienes viven.

## Enfermedades y Maternidad

El campo de aplicación esta enfocado a las siguientes prestaciones en especie y dinero:

- Hospitalización.- Todos los trabajadores asegurados o pensionados de 65 años o más, algunos otros en condiciones de adquirir los derechos a los 65 años y personas con afecciones renales y crónicas. Otros servicios médicos disponibles para estos grupos mediante el seguro voluntario privado.

- En Dinero.- Empleados de industrias y comercios en 6 jurisdicciones. Trabajadores agricolas en la mayoría de los estados salvo en Nueva York. En California los trabajadores independientes pueden optar por estas prestaciones. Se permite la exención, excepto en Rhode Island (no existe programa en los otros 45 estados).

Las prestaciones de enfermedad es del 75% al 53% de los ingresos, dependiendo del estado en que se encuentre, y en algunos estados se da un suplemento de US\$5 semanales por hijo (hasta 4 hijos) y solo se da en Rhode Island, asitambién se manejan las prestaciones por incapacidad.

Los aseguradores pagan los servicios o reembolsan a los pacientes una parte de los gastos médicos. Para un periodo de hospitalización de 60 a 90 días, el paciente paga el 25% del pago deducible del primer día. Para hospitalización que sobrepase los 90 días, el pago será del 50% del pago deducible del primer día.

El programa de Asistencia Federal-Estatal otorga servicios médicos a los indigentes de cualquier edad, las prestaciones médicas para las personas a cargo, solo cuando tengan 65 años de edad y si satisfacen otras condiciones de calificación o tienen enfermedad renal crónica.

El servicio de hospitalización es igual que para el asegurado.

### **Riesgo de Trabajo**

Atención médica otorgada conforme a las necesidades en todos los estados, las pensiones de los sobrevivientes es de un 35 a 70% de los ingresos del asegurado para la viuda y de un 60 a 80% a la viuda con hijos. Pensión máxima US\$175 a US\$1, 155 para la viuda únicamente; monto más grande para la viuda con

hijos en 8 estados, pagadera hasta US\$ 65,000 a US\$250, 000.

El subsidio para gastos de zepelio US\$ 700 a US\$ 6, 000 según el estado.

### **Desempleo**

Prestación básica mínima semanal: US\$ 5 a US\$69 en 60% de los estados, US\$30 o más según el estado prestación máxima US\$96 a US\$423, suplemento por persona a cargo: alrededor de 1/4 de los estados otorga US\$ 1 a US\$95 semanales por hijo. Pagadera después de un período de espera de una semana en la mayoría de los estados hasta 26 semanas, según el estado.

### **Asignaciones Familiares**

Asistencia, pagos en dinero y servicios sociales a familias indigentes con hijos a cargo.

## CANADA

### Vejez, Invalidez y Muerte

Las leyes actuales publicadas en 1951, reconociendo la pensión universal para que, posteriormente en 1956 se estableciera la pensión relacionada con los ingresos. Cabe comentar que el tipo de programa en materia es dual (pensión universal y sistema de seguro social).

La Pensión Universal se otorga a la edad de 65 años, o por más de 10 años de residencia en Canadá, se paga una tasa de 1/40 de la pensión por cada año de residencia en Canadá después de 18 años, hasta un máximo de 40 años. No se exige la jubilación y esta pensión es la que se asimila a la de vejez en México y Estados Unidos. La Pensión Universal es de US\$381.60 al mes.

Pensión relacionada con los ingresos, tener 65 años de edad y cuando menos se requiere una contribución, y se le da pensión por invalidez y pensión de sobrevivientes.

De la pensión por invalidez existe un suplemento por cada hijo menor de 18 años y de 25 si es estudiante.



Por la pensión de sobrevivientes, se agrega una suma mensual por cada huérfano menor de 18 años y si es estudiante o inválido hasta 25 años; la pensión por muerte es de 6 meses de la pensión que le tocaría por ingreso. Máximo beneficio suma igual al 10% de los ingresos.

### **Enfermedades y Maternidad**

La primera legislación en materia data de 1966, reconociendo las prestaciones médicas para receptores de asistencia pública. En 1977 se publica un Acuerdo Fiscal Federal-Provincial que estableció el financiamiento del régimen y en 1984 se emite la Ley Canadiense a la Salud. Actualmente su campo de aplicación esta enfocado a las siguientes prestaciones:

- Médicas y Hospitalarias
- En dinero

Dichas prestaciones son otorgadas a todos los residentes que satisfagan los criterios federales y provinciales de exigibilidad y estatus de asegurado, existiendo una cobertura de provincia a provincia y para la asistencia de emergencia en cualquier parte del mundo.

Las prestaciones en dinero son pagaderas bajo el régimen de seguro de desempleo, pagadas directamente por las autoridades provinciales según fórmulas prefijadas y de acuerdo a programas de pagos, también las prestaciones de maternidad en dinero son iguales.

Prestaciones médicas y hospitalarias, en general se requieren 3 meses de residencia en la provincia para estar asegurado, cuando se traslada de una provincia a otra, continúa la cobertura durante este período de espera.

Las prestaciones hospitalarias incluyen: la asistencia regular, tratamientos médicos, cirugía, enfermería y servicios de diagnósticos y terapéutico.

Las prestaciones médicas incluyen asistencia médica y de maternidad, cirugía, servicios especializados y de laboratorios.

### **Riesgos de Trabajo**

Siguiendo los mismos lineamientos, cada provincia puede tener sus leyes que a continuación se enlistan, precisando que son las primeras y actualmente están vigentes:

PROVINCIA	AÑO(s)
ALBERTA	1918 Y 1992
COLUMBIA BRITANICA	1916 Y 1990
MANITOBA	1916 Y 1991
NUEVA BRUNSWICK	1918 Y 1990
TERRANOVA	1908 Y 1993
TERRITORIO DEL NOROESTE	1989
NUEVA ESCOCIA	1915 Y 1992
ONTARIO	1914 Y 1990
ISLA DEL PRINCIPE EDUARDO	1949 Y 1988
QUEBEC	1908 Y 1992
SASKATCHEWAN	1911 Y 1991
TERRITORIO DE YUKON	1993

Las prestaciones por incapacidad temporal son del 90% de los ingresos netos a 75% como mínimas según la provincia, las prestaciones por incapacidad permanente son de 75 a 90% de los ingresos si la incapacidad es parcial, proporción de la pensión integra correspondiente al deterioro de la capacidad. Pagadera a la viuda(o).

Las prestaciones médicas a los trabajadores asegurados son servicios médicos quirúrgicos, hospitalarios, medicamentos y prótesis, en todas las provincias.

Las pensiones a los sobrevivientes son US\$550 a US\$2, 862,50 mensuales, más una suma de US\$500 a US\$126, 000 según la provincia, pagadera a la viuda o viudo inválido, para los huérfanos una pensión de tasa fija un poco más elevada que para los hijos que residen con un padre o madre, o un porcentaje de los ingresos del fallecido, según la provincia, otros dependientes la suma proporcional a la pérdida pecuniaria.

### **Desempleo**

El 59% del promedio de los ingresos previsto asegurados, máximo US\$745 semanales pagaderos después de dos semanas del período de espera, hasta 50 semanas, dependiendo de la historia laboral del solicitante y de la tarifa regional de desempleo. Pagadera 15 semanas por pérdida de ingresos debido a enfermedad o maternidad, o 10 semanas por cuidados parthenales.

### **Asignaciones familiares**

En este país se empezó a regular dicha rama de seguridad social a partir de 1992, haciendo esto equiparable con los Estados Unidos.

Nace dentro del presupuesto federal, sustituyendo al sistema de beneficios inscrito en el acta de asignaciones familiares y el acta de ingresos gravables. Y es aplicable a todos los residentes con uno o más hijos, cubriendo todo el costo el gobierno canadiense.

Se otorga a todos los residentes con uno o más hijos menores de 18 años, la prestación básica es de US\$1,020.00 anuales por cada hijo calificado más US\$75.00 con tres hijos o más.

Las familias que no reclaman deducción de impuestos por el cuidado de los hijos, reciben US\$213.00 adicionales por cada hijo menor de 7 años.

**NOTA:**

En Estados Unidos y Canadá no se tiene implantada la rama de seguridad social que tiene México como parte del régimen obligatorio: Seguro de Guarderías.

## CUADRO DE PRESTACIONES QUE OTORGAN EN FORMA GENERAL LAS RAMAS DEL SEGURO BASICO

<u>INVALIDEZ, VEJEZ, MUERTE</u>	ESTADOS UNIDOS	CANADA	MEXICO
<i>VEJEZ:</i>			
PENSION	SI	SI	SI
ASIGNACION POR PERSONAS A CARGO	SI		SI
ASIGNACIONES SUBORDINADAS	SI	SI	
PENSION UNIVERSAL		SI	
ASISTENCIA MEDICA			SI
<i>INVALIDEZ:</i>			
PENSION	SI	SI	SI
ASIGNACION POR PERSONAS A CARGO	SI	SI	SI
ASIGNACIONES SUBORDINADAS	SI		
PENSION UNIVERSAL			
ASISTENCIA MEDICA	SI	SI	SI
<i>MUERTE O SOBREVIVIENTES:</i>			
PENSION	SI	SI	SI
ASIGNACION POR PERSONAS A CARGO	SI	SI	SI
ASIGNACIONES SUBORDINADAS	SI	SI	
PENSION UNIVERSAL			
ASISTENCIA MEDICA	SI	SI	SI

# CUADRO DE PRESTACIONES QUE OTORGAN EN FORMA GENERAL LAS RAMAS DEL SEGURO BASICO

<u>ENFERMEDAD Y MATERNIDAD</u>	ESTADOS UNIDOS	CANADA	MEXICO
PRESTACION DE ENFERMEDAD EN DINERO	SI	SI, BAJO EL REGIMEN DE SEGURO DE DESEMPLEO	SI
PRESTACION DE MATERNIDAD EN DINERO	SI	SI, BAJO EL REGIMEN DE SEGURO DE DESEMPLEO	SI
PRESTACIONES MEDICAS Y HOSPITALARIAS	SI, CUBRIENDO UNA PARTE EL TRABAJADOR	SI	SI
<b><u>RIESGO DE TRABAJO</u></b>			
PENSION POR INCAPACIDAD TEMPORAL	SI	SI	SI
PENSION POR INCAPACIDAD PERMANENTE	SI	SI	SI
PENSION POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL	SI		SI
SERVICIOS MEDICOS QUIRURGICOS, HOSPITALARIOS, MEDICAMENTOS, PROTESIS	SI	SI	SI
PENSION POR MUERTE	SI	SI	SI
ASIGNACIONES A FAMILIARES DEPENDIENTES	SI	SI	SI
SUBSIDIO GASTOS FUNERALES	SI	SI	SI

## CUADRO DE PRESTACIONES QUE OTORGAN EN FORMA GENERAL LAS RAMAS DEL SEGURO BASICO

<u>DESEMPLEO</u>	ESTADOS UNIDOS	CANADA	MEXICO
PRESTACION BASICA MINIMA SEMANAL	SI	SI	NO EXISTE
AYUDA POR HIJO	SI		NO EXISTE
ASISTENCIA FEDERAL- ESTATAL	SI		
<b><u>ASIGNACIONES FAMILIARES</u></b>			
PRESTACIONES BASICAS POR CADA HIJO		SI	NO EXISTE
FAMILIAS CON UN SOLO HIJO		SI	NO EXISTE
PRESTACIONES PARA FAMILIAS QUE NO DEDUGEN DE SUS IMPUESTOS EL CUIDADO DE HIJOS		SI	
PRESTACIONES A FAMILIAS INDIGENTES CON HIJO A CARGO	SI		



## A N E X O S

Como lo explique al inicio de mi investigación, la materia fiscal sufre cambios frecuentemente. Debido a la importancia de estas modificaciones para el tema realizado, hago mención de ellas en orden progresivo.

### AÑO 1994

28 de noviembre.

Publica en el D.O., el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, El reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social.

El objeto es establecer las normas y procedimientos para la determinación y entero al Instituto de las cuotas obrero - patronales que deben cubrir los patrones y demás sujetos obligados, así como establecer las reglas para llevar a cabo el dictamen de cuotas obrero-patronal por un profesional independiente. Entre otros conceptos precisa lo que se debe entender por:

- Domicilio Fiscal
- Patrón
- Trabajador
- Ley
- Instituto

- Forma de cotización bimestral
- Forma de cotización para la jornada reducida
- Número de días que tiene un bimestre
- Contenido de las listas de raya
- Patrones obligados a dictaminarse

29 de Noviembre

Publica en el D.O. la **SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**, El decreto por el que se reforman y derogan diversas disposiciones del Reglamento para la clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgo de trabajo.

30 de Noviembre

Publica en el D.O. la **SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO**, La Cuarta Resolución que reforma, adiciona y deroga a la que establece para 1994 reglas de carácter general aplicables a los impuestos y derechos federales excepto a los relacionados con el comercio exterior.

Se modifica la regla 19. Cuando algún trabajador no estuviera inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes podrá ser inscrito por el empleador al presentar el formulario 27 (Declaración anual de retenciones a contribuyentes que obtengan ingresos asimilados a salarios y otras retenciones excepto pagos al extranjero y crédito al salario). Asentando la clave a 10 posiciones e incluir en la declaración la información a que

se refiere el art. 83 frac. V, segundo párrafo de la L.I.S.R. ( Datos de la declaración anual de sueldos y salarios).

- La S.H.C.P. enviará las constancias respectivas del R.F.C. para entregar a los trabajadores.

- El trabajador deberá entregar la constancia al otro patrón si llegara a cambiar de trabajo.

Todo lo anterior entra en vigor a partir del 1o. de febrero de 1995 de acuerdo al art. transitorio único.

Se reconoce la reforma al anexo 22 y 23, publicados el 4 de abril del mismo año, pero no son publicados.

2 de Diciembre

Publica en el D.O. la SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO, La quinta resolución que reforma, adiciona y deroga a la que establece para 1994 reglas de carácter general aplicables a los impuestos y derechos federales, excepto a los relacionados con el comercio exterior. Publicada el 30 de noviembre de 1994.

Presentando el anexo 1 donde aparecen nuevas formas oficiales y el anexo 22, con la tarifa opcional aplicable para el cálculo del impuesto correspondiente a 1994.

Anexo 23 publica la tarifa para el cálculo del impuesto correspondiente al ejercicio de 1994 tarifas establecidas en los artículos 141 y 141 - A de la L.I.S.R. vigente en 1991

actualizadas, aplicables para el cálculo del impuesto correspondiente al ejercicio anual de 1994.

- La tarifa actualizada del I.S.R. correspondiente al ejercicio de 1994. Tabla para determinar el subsidio y la tabla que incluye el crédito al salario aplicable, estas son las del artículo 141 - 141 A y 81 L.I.S.R.

- La tarifa integrada para el cálculo del impuesto correspondiente al ejercicio 1994.

- Tarifas aplicables a la proporción a que se refiere la regla 203 de la resolución que establece reglas generales y otras disposiciones de carácter fiscal para el año de 1994.

21 de Diciembre

Publica en el D.O. la COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS, La Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios mínimos que fija a los salarios mínimos generales y profesionales vigentes a partir del 1o. de enero de 1995

Area geográfica " A "	N\$ 16.34
Area geográfica " B "	N\$ 15.18
Area geográfica " C "	N\$ 13.79

Dentro de los puntos importantes, apunta en su tercera resolución que el crédito al salario del artículo 80 B y 81 de la L.I.S.R. se debe de entregar de manera obligatoria en efectivo y directamente al trabajador.

28 de Diciembre

Publica en el D.O. el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Fe de Erratas al reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social publicado al 28 de noviembre de 1994.

LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO. Ley de Ingresos de la Federación para el ejercicio fiscal 1995 en su art. 5to. transitorio actualiza hasta el mes de julio de 1995 referentes a los artículos 141 - 141 A y 141 B.

Ley que reforma, deroga y adiciona diversas Disposiciones Fiscales.

Modifica el art. 7 C para reconocer que se actualizaran las tablas, límites y cantidades cada 6 meses en los meses de enero y julio.

Artículo 7B se anexan 2 fracciones más la V y VI.

Frac. V. Los honorarios que perciban las personas físicas de las personas morales o de las P.F.A.E., a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que opten por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.

Frac. VI. Los ingresos que perciban las P.F. de P.M. o de P.F.A.E. por las actividades empresariales que realicen cuando lo comuniquen por escrito.

Art. 80, 80 - A y 80 - B, se presenta actualizada la tabla y las tarifas hasta el mes de julio de 1995

Art. 81 se presenta la tabla del crédito al salario anual actualizada.

30 de Diciembre

Publica en el D.O. la **SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**. Fe de erratas al Decreto por el que se reforma y derogan diversas disposiciones del Reglamento para la clasificación de empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo, publicado el 29 de noviembre de 1994

31 de Diciembre

Publica el **DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL**, El Código Financiero del Distrito Federal.

El código deroga la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal a partir del 1o. de enero de 1995.

Este cambio es muy importante para mi investigación, ya que en el capítulo IV trato el 2% sobre nóminas, este impuesto pasa su

regulación al libro primero título tercero. De los ingresos tributarios capítulo V del art. 178 al 180 del Código Financiero. Su única modificación es:

Desaparece la parte del anterior art. 49 de la L.H.D.D.F. que hacía mención de los casos en los que las autoridades fiscales determinaban presuntivamente las erogaciones realizadas por los contribuyentes para remunerar el trabajo personal subordinado, así como los procedimientos para llevar a cabo la determinación del monto de las erogaciones. Este es el art. 180 del código.

También el Libro Primero, título segundo, capítulo III de los Derechos y obligaciones de los contribuyentes, en su art. 64 indica a los contribuyentes que son obligados a dictaminar sus estados financieros de acuerdo a C.F.F., a dictaminar sus obligaciones locales, así como a las empresas de participación estatal mayoritaria, fideicomisos a que se refiere la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, y a los organismos descentralizados.

También es opcional para aquellos contribuyentes que lo deseen. No menciona que sea por Contador Público autorizado dicho dictamen.

## C O N C L U S I O N E S

De acuerdo a la investigación realizada, llegué a las siguientes conclusiones, que derivan las sugerencias que apunto al final.

PRIMERA.- Mi trabajo sólo toco una pequeña parte de la contabilidad " NOMINAS "; de la cual concluyo que la carga tributaria que se deriva de pagar salarios en nuestro país es complicada y onerosa, ya que las leyes vigentes no son claras y, si a esto le sumamos la falta de liquidez de los empresarios debido a la situación económica que está viviendo nuestro país, se vuelve ruinoso y en otros casos obstaculizador para la empresa que quiere elevar el nivel de ingresos de sus trabajadores, ya que debe considerar como repercute en el IMSS, Infonavit e ISR.

SEGUNDA.- La Seguridad Social de nuestro país está muy atrazada con respecto a Estados Unidos y Canadá, desde la ley que la regula, hasta los servicios y prestaciones que de ella derivan y, si hablamos de pensiones, es desesperante observar a personas extranjeras de edad avanzada viajar en calidad de turistas gracias a las pensiones que se les otorgan, mientras que pensionados mexicanos apenas pueden mantenerse con los pagos.

TERCERA.- Es triste observar que al obrero mexicano no se le paga ni el 50% de lo que recibe el obrero en Estados Unidos ó Canadá, cuyos obreros trabajan jornadas menores y en mejores condiciones de seguridad e higiene.

CUARTA.- Al analizar la Seguridad Social en Estados Unidos y Canadá, observé que el patrón aporta un menor porcentaje a este renglón con relación a nuestro país, pero la base de aportación es mayor debido al costo de la mano de obra que se maneja en dichos países.



## SUGERENCIAS

PRIMERA.- Nuestro gobierno podría impulsar a la micro y pequeña industria de nuestro país, exceptuándole del pago de algunas ramas del seguro básico, así como de algunos impuestos federales por 5 años en lo que realmente se pueden dar cuenta de si la empresa va a ser rentable y productiva, tomando como referencia las excepciones que maneja el seguro básico en Estados Unidos para empresas familiares y con menos de 5 trabajadores.

SEGUNDA.- La capacitación del trabajador es otra sugerencia que apporto para mejorar nuestros productos, reducir costos, elevar el nivel de vida de las familias y lograr que nuestras empresas sean competitivas a nivel mundial.

La Secretaría de Educación Pública podría ser la encargada de educar y capacitar a los trabajadores. Es necesario concientizar a los empresarios que la capacitación es un gasto que rinde frutos, y tal vez sancionar aquellos que no capaciten a sus trabajadores.

Al trabajador se le podrá expedir un certificado que avale sus conocimientos, el cual deberán actualizar con regularidad mediante los centros de capacitación.

Con estas conclusiones y sugerencias, nuestro gobierno podría realizar una reforma fiscal de fondo para beneficiar a los que más trabajan y menos tienen, además de ayudar al empresario a formar empresas sanas, de competitividad internacional que cuenten con trabajadores con mano de obra calificada, logrando así alcanzar la esencia de nuestra Carta Magna; JUSTICIA Y EQUIDAD.

# B I B L I O G R A F I A

## CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

*Dr. Rubén Delgado Moya*  
Editorial Pac, S.A. de C.V.  
Primera edición  
Octubre de 1993  
México, D.F.

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1994

Editorial ALCO, S.A.  
Primera edición  
Enero de 1994  
México, D.F.:

## LEY DEL INFONAVIT 1994

*Lic. Gilberto Rodríguez González*  
*C.P. Alejandro Gerard Bertran*  
Dofiscal Editores  
Decima cuarta edición  
Diciembre de 1993  
México, D.F.

## COMPILACION FISCAL 1994

*Enrique Domínguez Mata*  
Dofiscal Editores  
Trigésima cuarta edición  
Diciembre de 1993  
México, D.F.

## LEY DEL SEGURO SOCIAL CORRELACIONADA 1994

*Lic. y C.P. Enrique Calvo Nicolau*  
*C.P. Eliseo Montes Suárez*  
Editorial Themis, S.A. de C.V.  
Novena edición  
Diciembre de 1993  
México, D.F.

## LEY DE HACIENDA DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL

Ediciones Fiscales ISEF, S.A.  
Segunda edición  
Enero de 1994  
México, D.F.

LA SEGURIDAD SOCIAL EN AMERICA 1994

Conferencia interamericana de Seguridad Social  
Secretaría General de Conferencias  
Interamericanas de Seguridad Social  
págs. 175-183, 161-168

J.K. LASSER'S (YOUR INCOME TAX 1994)

J.K. Lasser, The J.K. Institute Prentice Hall,  
and Colophos are Registered Trademarks of Simon &  
Schuster, Inc.  
United States of America  
New York 1993

**PUBLICACIONES PERIODICAS**

- Patiño Soto Jesús  
" Beneficios fiscales con el Pabec "  
El Financiero  
México, D.F.  
3 de Octubre de 1994  
Pág. 44
- " Pacto para la Estabilidad, Competitividad y el  
Empleo Facilidades Administrativas y Tributarias"  
El Universal  
México, D.F.  
4 de Octubre de 1993  
Pág. 7-A
- Justo Sierra Carlos  
Diario Oficial de la Federación  
Organo del Gobierno Constitucional de los Estados  
Unidos Mexicanos  
México, D.F.
- 30 de marzo de 1993
- 20 de junio de 1993
- 3 de noviembre de 1993
- 3 de diciembre de 1993
- 8 de diciembre de 1993
- 13 de diciembre de 1993

28 de marzo de 1994

20 de junio de 1994

22 de septiembre de 1994

28 de noviembre de 1994

29 de noviembre de 1994

30 de noviembre de 1994

2 de diciembre de 1994

21 de diciembre de 1994

28 de diciembre de 1994

30 de diciembre de 1994

31 de diciembre de 1994