

137
2ej



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

**"PROBLEMAS FISCALES. TRATAMIENTO FISCAL DE
LOS SUELDOS, SALARIOS Y PREVISION SOCIAL."**

TRABAJO DE SEMINARIO

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADA EN CONTADURIA
P R E S E N T A :
MARTHA ADRIANA TORIZ MANCERA

ASESOR: C.P. JOSE FRANCISCO ASTORGA Y CARREON

CUAUTITLAN IZCALLI, ESTADO DE MEXICO

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLÁN
PRESENTE.

AT'N: ING. RAFAEL RODRIGUEZ CEBALLOS
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES-C.

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

Problemas Fiscales. Tratamiento Fiscal de los Sueldos, Salarios
y Previsión Social.

que presenta la pasante: Martha Adriana Toriz Mancera
con número de cuenta: 8402004-2 para obtener el Título de:
Licenciada en Contaduría

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

ATENTAMENTE.

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautilán Izcalli, Edo. de México, a 10 de Julio de 1996

MODULO:	PROFESOR:	FIRMA:
<u>II</u>	<u>José Francisco Astorga y Carreón</u>	
<u>III</u>	<u>Fernando Ramón Urzua González</u>	
<u>I</u>	<u>Juan Manuel Cano Guarneros</u>	

DEP/VOBOSEM

Dedicatoria

A Dios

**A mis Padres:
Félix Toriz Torres
Esperanza Mancera Rosales**

**A mi Esposo:
Enrique Parada Sánchez**

**A mi Hija:
Carolina Parada Toriz**

**A mis Hermanos:
Dany, Lalo, Félix, Tito
Bola, Ale, Licha, Tita**

AGRADECIMIENTOS

Manifiesto de manera especial mi agradecimiento a la Universidad Nacional Autónoma de México y a la Facultad de Estudios Superiores " Cuautitlan " por haberme permitido desarrollarme profesionalmente y culminar mi carrera de Licenciado de Contaduría.

Al C.P. Jose Francisco Astorga y Carreón, asesor y amigo por su valiosa aportación para la conclusión de este trabajo.

A mi Esposo Enrique Parada Sánchez por toda su paciencia, comprensión y principalmente por todo el amor que me tiene.

A mi Hermano Gerardo por su ayuda para la realización de este trabajo.

Abreviaturas

Art.	Artículo.
D. F.	Distrito Federal.
D.O.F.	Diario Oficial de la Federación.
I.M.S.S.	Instituto Mexicano del Seguro Social.
I.N.F.O.N.A.V.I.T.	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
I.S.R.	Impuesto Sobre la Renta.
I.S.S.S.T.E.	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado.
I.V.A.	Impuesto al Valor Agregado.
L.I.S.R.	Ley del Impuesto Sobre la Renta.
L.S.S.	Ley del Seguro Social.
P.T.U.	Participación de los Trabajadores en las Utilidades.
R.I.S.R.	Reglamento del Impuesto sobre la Renta.
S.A.R.	Sistema de Ahorro para el Retiro.
S.H.C.P.	Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
S.M.	Salario Mínimo.
S.M.G.	Salario Mínimo General

TRATAMIENTO FISCAL DE LOS SUELDOS, SALARIOS Y PREVISIÓN SOCIAL

INDICE

INTRODUCCIÓN .	I
OBJETIVO.	II
I.- ASPECTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO :	1
· Salarios.	
· Salario Mínimo.	
· Patrón.	
· Trabajador.	
· Trabajadores de Confianza.	
· Relación de Trabajo.	
· Duración de las Relaciones de Trabajo.	
· Jornada de Trabajo.	
· Jornada Extraordinaria.	
· Prima Dominical.	
· Días de Descanso.	
· Vacaciones.	
· Prima Vacacional.	
· Participación de Utilidades.	
· Prima de antigüedad.	
· Aguinaldo.	
· Descuentos en los salarios de los trabajadores.	
· Agentes de Comercio.	
II.- IMPUESTO SOBRE LA RENTA A LOS INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS	11
1.- CONCEPTOS ASIMILABLES A SUELDOS Y SALARIOS.	
· Ingresos en Entidades Federativas y Estatales.	
· Rendimientos y Anticipos.	
· Honorarios a Miembros del Consejo.	
· Honorarios Preponderantes.	
· Comisionistas, Salario de Mercado.	
2.- SALARIOS EXENTOS.	13
3.- CALCULO DE LA RETENCIÓN Y ENTERO DEL IMPUESTO MENSUAL.	18
· Tabla del Impuesto y Tabla del Subsidio.	
· Subsidio Acreditable y No Acreditable.	
· Crédito al Salario.	
· Retenciones Opcionales.	

4.- CALCULO ISR ANUAL.	23
· Tabla del Impuesto y Tabla del Subsidio.	
· Crédito al salario anual.	
· Deducciones Personales.	
5.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES	28
III.- PREVISIÓN SOCIAL.	31
1.- GENERALIDADES.	31
· Concepto.	
· Clases de prestaciones.	
· Otorgamiento.	
· Beneficios para el trabajador y empresa.	
· Requisitos para su deducción.	
2.- EFECTOS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL EN LA DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO.	36
3.- EL SEGURO SOCIAL Y EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO ANTE PARTIDAS DE PREVISIÓN SOCIAL.	39
4.- EL INFONAVIT ANTE PARTIDAS DE PREVISIÓN SOCIAL.	43
5.- EL IMPUESTO DEL 2% SOBRE NOMINAS DEL D.F. ANTE LAS PARTIDAS DE PREVISIÓN SOCIAL.	45
IV.- CASO PRACTICO.	46
CONCLUSIONES	60
BIBLIOGRAFÍA	62

INTRODUCCIÓN

La actividad económica que realizan las empresas para lograr su desarrollo, depende de un aspecto determinante que es la relación entre un patrón y un trabajador.

Este aspecto es muy importante ya que el trabajador se ve obligado a cumplir con su trabajo de una manera eficiente y a poner todo de su parte para lograr el objetivo de la empresa , y el patrón se ve obligado a remunerarlo de una manera justa no solo con su salario, sino también con prestaciones y beneficios que eleven la calidad de vida del trabajador y de su familia.

Estas prestaciones han evolucionado y se han adecuado a la actualidad económica ya que debido a la crisis por la que esta atravesando el país y a la falta de liquidez de las empresas, los patrones se han visto en la necesidad de buscar nuevos mecanismos para fomentar el crecimiento de sus entidades motivando a sus trabajadores mediante nuevas compensaciones.

Este trabajo tiene como finalidad analizar el tratamiento fiscal y la reglamentación tanto en impuesto sobre la renta como en el IMSS , el INFONAVIT y otras dependencias relacionadas con el pago de impuestos por concepto de sueldos, salarios y previsión social , buscando obtener mayores beneficios para el patrón y el trabajador.

OBJETIVO

Determinar el Tratamiento Fiscal de las remuneraciones provenientes de la prestación de un servicio personal subordinado así como el efecto de las prestaciones de Previsión Social.

I. ASPECTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Para efectuar un análisis del salario, es indispensable tomar como punto de partida la normatividad jurídica de carácter laboral, porque precisamente es donde se encuentran los principios del presente trabajo.

En el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nos dice que: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales registrarán:

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

.....
.....

B) Entre los poderes de la Unión, El Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

.....
.....

En el artículo 73 de la Constitución Política se menciona la facultad que tiene el Congreso de la Unión para expedir la Ley Federal del trabajo, en esta Ley se encuentran conceptos importantes, los cuales son los siguientes:

SALARIO.

artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y la calidad del material, el estado de la herramienta, y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

artículo 84. El Salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

SALARIO MÍNIMO.

artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo al trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

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

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

En los artículos 92 al 97 también se encuentran disposiciones relativas a los salarios mínimos.

PATRÓN.

artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

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

TRABAJADOR.

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

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

TRABAJADORES DE CONFIANZA.

artículo 9. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

artículo 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

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

RELACIÓN DE TRABAJO.

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

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

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

artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

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

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

Los artículos 38 al 41 también contienen disposiciones relativas a la duración de las relaciones de trabajo.

JORNADA DE TRABAJO.

artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

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

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

artículo 60. Jornada diurna es la comprendida entre la 6 y las 20 horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las 20 y las 6 horas.

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

artículo 61. La duración máxima de la jornada será: 8 horas la diurna, 7 la nocturna, y siete horas y media la mixta.

En los artículos 62 al 65 también se encuentran disposiciones relativas a la jornada de trabajo.

JORNADA EXTRAORDINARIA (HORAS EXTRAS)

artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de 3 horas diarias ni de tres veces en una semana.

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

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

artículo 68. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de más de 9 horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

PRIMA DOMINICAL.

artículo 71. En los Reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

artículo 72. Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

DÍAS DE DESCANSO.

artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero.
- II: El 5 de febrero.
- III. El 21 de marzo.
- IV. El 1o. de mayo.
- V. El 16 de septiembre.

- VI. El 20 de noviembre.
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- VIII. El 25 de diciembre; y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

VACACIONES.

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

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

artículo 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

artículo 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

artículo 79. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

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

PRIMA VACACIONAL.

artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les corresponda durante el período de vacaciones.

PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.

artículo 117. Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determina la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas.

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

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

artículo 120. El porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

En los artículos 121 a 131 se encuentran también disposiciones relativas a la participación de utilidades.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

II: Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del 10% se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

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

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

AGUINALDO.

artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentre laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

DESCUENTOS EN LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES.

artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos en exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

II: Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del 15% del salario.

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del 10% se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

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

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

AGUINALDO.

artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentre laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

DESCUENTOS EN LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES.

artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos en exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

II: Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del 15% del salario.

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

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo.

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

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

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 BIS de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

artículo 111. Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

También pueden encontrarse normas relativas a los descuentos en los artículos 112 al 116.

AGENTES DE COMERCIO.

artículo 285. Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas, o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

artículo 286. El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

artículo 287. Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:

I. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base; y

II. Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.

artículo 288. Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base.

artículo 289. Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicio.

artículo 290. Los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento.

artículo 291. Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas.

II. IMPUESTO SOBRE LA RENTA A LOS INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS.

El capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta comprende los ingresos que obtengan las personas físicas por salarios, o por cualquier otra cantidad que perciban como consecuencia de la prestación de un servicio personal subordinado.

I. CONCEPTOS ASIMILABLES A SUELDOS Y SALARIOS.

El artículo 78 de LISR establece cuales son los ingresos comprendidos en este capítulo, considerando que son "Los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes":

INGRESOS EN ENTIDADES FEDERATIVAS Y ESTATALES.

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

En esencia las prestaciones percibidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, las Entidades Federativas y los Municipios, provienen realmente de la prestación de un servicio personal subordinado, teniendo el carácter de auténticos salarios.

RENDIMIENTOS Y ANTICIPOS.

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

En el caso de los rendimientos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, la Ley para evitar cualquier otra interpretación, los asimila a los ingresos gravados en este Capítulo I. Igual tratamiento se le da a las Sociedades y Asociaciones Civiles.

HONORARIOS A MIEMBROS DEL CONSEJO.

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

En este caso éstos son asimilados como prestaciones por un servicio personal subordinado, quedando obligadas las personas que los perciben a cumplir todas las normas del presente capítulo.

HONORARIOS PREPONDERANTES.

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

Para los efectos del párrafo anterior se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los obtenidos por los conceptos a que se refiere el artículo 84 de esta Ley.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año del calendario por los conceptos a que se refiere el artículo 84 de esta Ley. En caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes."

La finalidad de esta disposición consiste en evitar que los trabajos subordinados que se prestan bajo la simulación de servicios profesionales mediante el pago de honorarios se les dé un tratamiento distinto al que les corresponde, esto es, aparentar un trabajo subordinado como si fuera servicio profesional.

Los patrones, para evitarse problemas de carácter laboral y otras obligaciones colaterales como son el pago de seguro social, sar, infonavit y el 2% sobre nominas en el D.F., suelen contratar a verdaderos trabajadores bajo contratos de honorarios, como si se tratara de profesionistas, cuando en realidad están prestando servicios subordinados. En los casos en que se presten servicios bajo las condiciones descritas, para efectos del impuesto sobre la renta, los ingresos por honorarios recibirán el tratamiento a que se refiere el Capítulo I de este Título.

Ahora bien, si una persona trabaja en las instalaciones de otra en forma preponderante, esto no significa que la actividad realizada deba considerarse para efectos fiscales dentro del Capítulo I de la Ley y el empleador o prestatario no podrá en ningún caso proceder a la retención del impuesto y a cumplir con las demás obligaciones que establece el Capítulo I, pues, se trata de un trabajo eminentemente profesional que no se encuentra subordinado a las órdenes del prestatario o empleador.

SALARIO DE MERCADO.

En el artículo 133-A del Reglamento de LISR nos dice que los Contribuyentes que trabajen en su propia Empresa podrán efectuar retiros mensuales por el monto equivalente al salario de mercado, que se paguen por una actividad similar a la que se desarrolle.

Dichos retiros tendrán el tratamiento aplicable por la Ley a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado y el impuesto se enterara conjuntamente con el de su actividad.

COMISIONISTAS.

El artículo 136 del Reglamento de LISR nos menciona que los contribuyentes que obtengan ingresos exclusivamente por actividades empresariales por concepto de comisiones, con el consentimiento del comitente, podrán optar porque este les retenga el impuesto sobre la renta calculado con la tabla del artículo 80 de la LISR.

Para ejercer la opción el comisionista deberá comunicarlo por escrito al comitente y el cual cumplirá con lo siguiente:

1. Efectuara retenciones de acuerdo al artículo 80 de la LISR.
2. Calculara el impuesto anual y presentara la declaración anual de sueldos.
3. Proporcionara constancia de percepciones y retenciones cuando el comisionista lo solicite.

2.- INGRESOS EXENTOS.

El artículo 77 de la LISR establece que no se pagara ISR por la obtención de los siguientes ingresos:

A. Percepciones adicionales a salario mínimo general.

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

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

B. Indemnizaciones por riesgos o enfermedades.

Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos.

C. Pensiones, jubilaciones y haberes de retiro.

Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social y las provenientes de las cuentas individuales de ahorro abiertas en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

D. Reembolso de gastos médicos y de funeral.

Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

E. Prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

F. Subsidios por incapacidad y otras prestaciones sociales otorgadas por los patrones.

Prestaciones de previsión social.

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

Cabe hacer notar que muchas empresas estaban otorgando a sus trabajadores cantidades considerables a título de prestaciones de previsión social y muy especialmente a sus altos ejecutivos, lo que se traducía en un beneficio para éstos, toda vez que, dichas prestaciones de previsión social se encuentran exentas del impuesto sobre la renta.

Con el fin de evitar el abuso que estaban cometiendo las empresas o empleadores otorgando a sus empleados altos beneficios de previsión social, pues dichas prestaciones disfracaban lo que realmente era un pago de sueldos o salarios, a partir del 1o. de enero de 1982, entro en vigor una disposición publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1981 y que se encuentra inserta en el último párrafo de la fracción XXXI del artículo 77 de la LISR, lo cual es la siguiente:

La exención contenido en la fracción VI de este artículo se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta de un salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Este párrafo tiene como finalidad limitar la exención de las prestaciones de previsión social.

El artículo 80 del Reglamento de la LISR establece lo siguiente:

I. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año, y sumandos a los que obtenga por conceptos a que se refiere la Fracción VI del artículo 77 de referencia, en el mismo período, excedan del monto de los siete salarios mínimos mencionados, se consideraran ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

a) La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados dé como resultado un importe de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

b) El Salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

II. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, y obtenga además ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 77 del la LISR, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

G. Depósitos en el INFONAVIT o entrega de casas a favor de los trabajadores.

La entrega de los depósitos constituidos en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o en los demás institutos de seguridad social, en términos de Ley, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II, o en su caso, de este Título.

H. Aportaciones a fondos o cajas de ahorro de los trabajadores.

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

En este caso no habrá problema para manejar la exención si se cumplen los requisitos previstos en la fracción XII del artículo 24 de la LISR, de los artículos 19 al 21 del RISR y sobre todo los específicos del artículo 22 del mencionado reglamento, que a continuación se transcribe:

APORTACIONES AL FONDO DE AHORRO

artículo 22. Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII del artículo 24 de la Ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

EL MONTO NO DEBE EXCEDER DEL 13% DEL SALARIO

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

PLAN DE RETIRO DEL AHORRO.

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

EL FONDO SE DESTINA A PRESTAMOS AL TRABAJADOR.

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

I. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

J. Indemnización por separación.

Las indemnizaciones por separación derivadas de los conceptos señalados, como la Ley lo indica, están exentas hasta noventa veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente por cada año de servicios.

K. Gratificaciones anuales (aguinaldos) y otras prestaciones.

Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se

otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en la utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título.

L. Remuneraciones percibidas por extranjeros.

Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros.

M. Percepciones por gastos de representación y viáticos.

Los percibidos para gastos de representación y viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

3.- CALCULO DE LA RETENCIÓN Y ENTERO DEL IMPUESTO MENSUAL.

Los empleadores o patrones que hagan pagos por cualquiera de los conceptos a que se refiere el artículo 78 de la LISR, están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual, según lo establece el artículo 80 de la LISR en su primer párrafo.

Es común que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público otorgue, a través de las diversas circulares que emite mensual o periódicamente, facilidades para hacer cálculos semanales, quincenales, o por días trabajados, pero se trata de un impuesto mensual.

El cálculo del impuesto, salvo casos excepcionales corresponde al retenedor, esto es al pagador del salario o prestación, que se asemeja a salarios en los términos de las fracciones II al V del artículo 78 de la LISR.

TABLA DEL IMPUESTO Y TABLA DEL SUBSIDIO.

La determinación del impuesto se hace a través de la aplicación de la tarifa del artículo 80 de la Ley, de cuyos resultados se obtendrá el impuesto mensual bruto a retener. Las cantidades establecidas en las columnas correspondientes al Limite inferior, Limite superior y Cuota Fija de cada renglón, se actualizarán semestralmente de acuerdo al artículo 7-C de LISR. Por lo que la tabla correspondiente al primer semestre de 1996 se transcribe a continuación:

Limite Inferior \$	Limite Superior \$	Cuota Fija \$	% sobre el excedente del Limite Inferior %
0.01	193.31	0.00	3.00
193.32	1,640.72	5.80	10.00
1,640.73	2,883.41	150.53	17.00
2,883.42	3,351.85	361.80	25.00
3,351.86	4,013.06	478.90	32.00
4,013.07	8,093.79	690.49	33.00
8,093.80	12,756.93	2,037.12	34.00
12,756.94	En adelante	3,622.59	35.00

Para calcular el impuesto neto a retener, en primer lugar el patrón debe determinar el subsidio a que tiene derecho el trabajador y restarlo del impuesto resultante después de aplicar la tarifa del artículo 80.

Este subsidio, varia de las condiciones de cada uno de los patrones, pues entre mayores percepciones recibidas por el trabajador que estén gravadas, el subsidio será mayor, y por el contrario, cuando las percepciones recibidas por el trabajador estén exentas o tiendan a ser exentas en su mayoría, el subsidio será menor o incluso no habrá lugar a subsidio.

Si después de aplicarse el subsidio resulta que el importe del mismo es superior al impuesto causado, el patrón dejara de retener el impuesto y al mismo tiempo, el excedente del subsidio no dará derecho a devolución ni a aplicarlo a futuras retenciones.

En el artículo 80-A de la LISR nos dice que para determinar el monto del subsidio acreditable, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio, por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinan las personas que hagan los pagos por dichos conceptos. La proporción mencionada se

calculará para todos los trabajadores del empleador, dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este capítulo, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo, entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con la previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aun cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

Tratándose de inversiones a que se refiere el párrafo anterior, se considerará como erogación efectuada en el ejercicio, el monto de la deducción de dichas inversiones que en ese mismo ejercicio se realice en los términos de la Sección II del Capítulo II del Título II de esta Ley, y en el caso de inversiones que no sean deducibles en los términos de este ordenamiento, las que registren para efectos contables. No se considerarán ingresos para los efectos del párrafo anterior, los viáticos por los cuales no este obligado al pago del impuesto sobre la renta de acuerdo con el artículo 77 de esta Ley.

DETERMINACIÓN DE LA PROPORCIÓN

$$\text{Proporción} = \frac{\text{Monto de las erogaciones gravadas}}{\text{Total de erogaciones gravadas y no gravadas}}$$

DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO NO ACREDITABLE:

$$\text{Subsidio no acreditable} = (1 - \text{Proporción})^2$$

DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO ACREDITABLE:

$$\text{Subsidio acreditable} = 1 - \{ (1 - \text{Proporción})^2 \}$$

TABLA DEL SUBSIDIO

Las cantidades establecidas en la tabla se actualizarán semestralmente en los términos del artículo 7-C de esta Ley. La siguiente tabla corresponde al primer semestre de 1996.

Limite Inferior \$	Limite Superior \$	Cuota Fija \$	% de Subsidio sobre el Impuesto Marginal %
0.01	193.31	0.00	50.00
193.32	1,640.72	2.89	50.00
1,640.73	2,883.41	75.27	50.00
2,883.42	3,351.85	180.89	50.00
3,351.86	4,013.06	239.46	50.00
4,013.07	8,093.79	345.24	40.00
8,093.80	12,756.93	883.89	30.00
12,756.94	16,187.56	1,359.53	20.00
16,187.57	19,425.05	1,599.68	10.00
19,425.06	En adelante	1,712.99	0.00

CRÉDITO AL SALARIO.

Después de aplicar el subsidio, el patrón tiene la obligación de aplicar el crédito de impuestos a que se refiere el artículo 80-B de la LISR.

Este crédito fiscal, varía dependiendo si se trata de un trabajador que está sujeto a una relación laboral, esto es a una subordinación, o bien se trata de aquellos sujetos cuyas percepciones son asimiladas por la Ley como salarios, pues la diferencia en cuanto al tratamiento del cálculo del crédito es distinta.

El trabajador sujeto a una relación laboral tendrá derecho al crédito fiscal que se contempla en la tabla contenida en el artículo 80-B de la Ley y en donde entre menor sea el ingreso, mayor será el crédito y a la inversa, en el caso de que el crédito sea superior al impuesto, el trabajador tendrá derecho a que el fisco a través del patrón le devuelva el excedente correspondiente. El patrón a su vez tendrá derecho a recuperar esas cantidades entregadas al trabajador compensando contra otros impuestos federales. La tabla del artículo 80-B se actualizará semestralmente de acuerdo al art. 7-C de LISR, la correspondiente al segundo trimestre de 1996 se modificó por el cambio al salario mínimo general, la cual se transcribe a continuación:

Monto de ingresos que sirven de
Base para calcular el impuesto

Para Ingresos de \$	Hasta Ingresos de \$	Crédito al Salario Mensual \$
0.01	689.14	158.57
689.15	1,014.71	158.50
1,014.72	1,033.69	158.50
1,033.70	1,352.93	158.40
1,352.94	1,378.26	153.00
1,378.27	1,474.73	149.00
1,474.74	1,732.10	149.00
1,732.11	1,837.68	138.01
1,837.69	2,078.53	126.57
2,078.54	2,424.97	114.77
2,424.98	2,771.37	98.76
2,771.38	2,875.95	84.77
2,875.96	En adelante	69.27

Respecto de aquellos sujetos que se encuentren en cualquiera de las fracciones II a V del artículo 78, en donde realmente no existe subordinación, el tratamiento para el cálculo del crédito fiscal es distinto, pues no se aplica la tabla del artículo 80-B sino la contenida en el artículo 141-B de la LISR, la cual se transcribe a continuación:

I. Crédito General diario:	\$ 1.99
II. Crédito General mensual:	\$ 60.64
III. Crédito General trimestral:	\$ 181.92
IV. Crédito general anual:	\$ 559.00

La diferencia entre los artículos 80-B y 141-B de la Ley, estriba en que para los trabajadores que estén sujetos a una relación laboral, el crédito varía en función de su salario, y a los que se refieren las fracciones II a V del art. 78 y al resto de los Capítulos que integran el Título de personas físicas, es un subsidio constante y general que no tendrá variación, independientemente de la percepción recibida.

RETENCIONES OPCIONALES.

En el artículo 78 de la LISR en sus fracciones V y VI, nos dice que los honorarios que perciban las personas físicas que presten servicios personales independientes, o los ingresos que perciban las personas físicas con actividades empresariales, de personas morales o personas físicas con actividades empresariales, tendrán la opción de que estos les retengan en los términos del capítulo I de la LISR, cuando comuniquen por escrito al prestatario o quien efectúe el pago.

4.- CALCULO DEL ISR ANUAL

Las personas obligadas a efectuar retenciones, deberán calcular el impuesto anual de cada una de las personas que les hubieren prestado servicios personales subordinados según lo establece el primer párrafo del artículo 81 de la LISR. Este cálculo se efectúa aplicando a la totalidad de los ingresos gravables la tarifa del artículo 141 de la LISR, que sirve precisamente para calcular el impuesto anual de las personas físicas. Cuando el patrón o empleador es el que hace la declaración, únicamente debe aplicar la tarifa a la totalidad de los ingresos gravables, sin deducción alguna, pues las personas que prestan un servicio personal subordinado no tienen derecho a hacer ninguna deducción. Cuando un trabajador, desee presentar su propia declaración, bastará con una comunicación que le haga al empleador o patrón para que éste deje de hacérsela en los términos ya apuntados; en este caso la persona física que presente su declaración de acuerdo con los lineamientos del Capítulo XII de este Título, tendrá derecho a hacer las deducciones que se contemplan en el artículo 140 de la LISR.

TABLA DEL IMPUESTO Y TABLA DEL SUBSIDIO.

En el artículo 141 de la Ley nos señala en el párrafo posterior a la tabla que los contribuyentes podrán actualizar la tarifa contenida en este artículo, sumando las cantidades correspondientes a las columnas relativas al límite inferior, superior y cuota fija, que en los términos del artículo 80 de esta Ley, resulten para cada uno de los 12 meses del año y que correspondan al mismo renglón identificado por el mismo porcentaje para aplicarse sobre el excedente del límite inferior. El resultado de las mismas será la Tarifa Actualizada. La SHCP, en el mes de enero del año siguiente a aquél por el que se determine la tarifa actualizada, realizará las operaciones aritméticas previstas en este párrafo para actualizarla, y la publicará en el Diario Oficial de la Federación.

La tarifa actualizada del impuesto correspondiente al ejercicio de 1995 publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de diciembre de 1995, es la siguiente:

Limite Inferior \$	Limite Superior \$	Cuota Fija \$	% sobre el excedente del Limite Inferior %
0.01	1,796.70	0.00	3.00
1,796.71	15,249.24	53.94	10.00
15,249.25	26,799.06	1,399.08	17.00
26,799.07	31,152.90	3,362.64	25.00
31,152.91	37,298.34	4,450.98	32.00
37,298.35	75,225.60	6,417.54	33.00
75,225.61	118,565.94	18,933.49	34.00
118,565.95	En adelante	33,669.18	35.00

Todos los que obtengan ingresos por salarios y en general cualquier persona física que por disposición de la Ley tenga que presentar declaración anual, tendrá derecho a un subsidio contra el impuesto anual que se determinará aplicando a la tarifa del artículo 141 la tabla del artículo 141-A que a partir del 1o. de enero de 1991 quedo adicionada a la Ley.

Según el artículo 141-A tratándose de los ingresos a que se refiere el Capítulo I de este Título, el empleador deberá calcular y comunicar a las personas que le hubieran prestado servicios personales subordinados, a más tardar en el mes de febrero de cada año, el monto del subsidio acreditable y el no acreditable respecto a dichos ingresos, calculados conforme al procedimiento descrito en el artículo 80-A de esta Ley.

Cuando los contribuyentes, además de los ingresos a que se refiere el Capítulo I de este Título, deberán restar del monto del subsidio antes determinado una cantidad equivalente al subsidio no acreditable señalado en el párrafo anterior.

La tabla de subsidio del artículo 141-A se actualizara de la misma manera que la tabla del artículo 141 de la Ley.

La tabla del subsidio anual correspondiente al ejercicio 1995, es la siguiente:

Limite Inferior \$	Limite Superior \$	Cuota Fija \$	% de Subsidio sobre el impuesto marginal %
0.01	1,796.70	0.00	50.00
1,796.71	15,249.24	26.88	50.00
15,249.25	26,799.06	699.54	50.00
26,799.07	31,152.90	1,681.26	50.00
31,152.91	37,298.34	2,225.58	50.00
37,298.35	75,225.60	3,208.74	40.00
75,225.61	118,565.94	8,215.08	30.00
118,565.95	150,449.99	12,635.82	20.00
150,450.00	180,541.02	14,867.76	10.00
180,541.03	En adelante	15,920.94	0.00

CRÉDITO AL SALARIO ANUAL.

Después de aplicar el subsidio, según el artículo 81 de la Ley también se disminuirá el impuesto con el crédito al salario anual que se obtenga de aplicar la siguiente tabla correspondiente al ejercicio 1995:

Monto de Ingresos que sirven de base para calcular el impuesto

Para ingresos de \$	Hasta Ingresos de \$	Crédito al Salario anual \$
0.01	6,405.00	1,274.64
6,405.01	9,430.92	1,358.52
9,430.93	9,607.38	1,297.68
9,607.39	12,574.44	1,377.54
12,574.45	12,809.94	1,232.52
12,809.95	13,706.52	869.40
13,706.53	16,098.60	1,189.62
16,098.61	19,318.32	1,094.22
19,318.33	22,538.22	994.35
22,538.23	25,757.76	862.56
25,757.77	26,729.70	756.54
26,729.71	En adelante	643.80

En el caso de que el crédito al salario anual exceda del impuesto determinado conforme al art. 141 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, el retenedor:

a) Deberá entregar al contribuyente el monto que resulte de disminuir al excedente que se obtenga en los términos del primer párrafo de esta fracción, la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido el contribuyente por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, cuando esta suma sea menor.

b) Considerará como impuesto a cargo del contribuyente el monto que resulte de disminuir a la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido el contribuyente por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, el excedente que se obtenga en los términos del primer párrafo de esta fracción, cuando este excedente sea menor.

El retenedor deberá entregar al contribuyente las cantidades que, en su caso, resulten en los términos del inciso a) de esta fracción conjuntamente con el primer pago por salarios que efectúe en el mes de marzo del año siguiente a aquél por el que se haya determinado dicha diferencia. El retenedor podrá disminuir de las contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes, conforme a las reglas generales que al efecto expida la SHCP. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario anual no se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el art. 141 de esta Ley y no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

En el caso de que el impuesto determinado conforme al art. 141 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, exceda del crédito al salario anual, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que resulte, incrementado con las cantidades que, en su caso, haya recibido este último por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, cuando sea igual al crédito al salario anual, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente las cantidades, que en su caso, haya recibido este último por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.

Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente en los términos de los párrafos anteriores, será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados por cada uno de los meses del ejercicio.

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

La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero del siguiente año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale la SHCP mediante reglas de carácter general.

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que les haga pagos que sean ingresos de los mencionados en este Capítulo, siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual. El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador con saldo a favor.

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere el párrafo anterior o sólo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del art. 83 de esta Ley, el monto que le hubiere compensado.

No se hará el cálculo el impuesto anual a que se refiere este artículo cuando se trate de contribuyentes que hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1o. de diciembre del año de que se trate y a quienes le comuniquen por escrito que presentarán declaración anual.

DEDUCCIONES PERSONALES.

Según el art. 140 de la LISR, las personas físicas residentes en el país que obtengan ingresos de los señalados en Título IV, para calcular su impuesto anual, podrán hacer, además de las deducciones autorizadas en cada capítulo, las siguientes deducciones personales:

I. Los gastos destinados a la transportación escolar de los descendientes en línea recta cuando ésta sea obligatoria en los términos que las disposiciones legales del área donde la escuela se encuentre ubicada.

II. Los honorarios médicos y dentales, así como los gastos hospitalarios, efectuados por el contribuyente para sí, para su cónyuge o para la persona con quien viva en concubinato y para sus ascendientes o descendientes en línea recta, siempre que dichas personas no perciban durante el año de calendario ingresos en cantidad igual o superior a la que resulte de calcular el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

III. Los gastos de funerales en la parte en que no excedan del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, efectuados para las personas señaladas en la fracción que antecede.

IV. Los donativos no onerosos ni remunerativos que satisfagan los requisitos previstos en esta Ley en las reglas generales que para el efecto establezca la SHCP y que se otorguen en los siguientes casos:

a) A la federación, entidades federativas o municipios.

b) A las entidades a las que se refiere el artículo 70-A de esta Ley.

c) A las entidades a las que se refiere el artículo 70-B de esta Ley.

d) A las personas morales a las que se refieren las fracciones VI, X y XI del art. 70 y que cumplan con los requisitos establecidos en las fracciones II, III, IV y VI del art. 70-B de esta Ley.

e) A las asociaciones y sociedades civiles que otorguen becas y cumplan con los requisitos del art. 70-C de esta Ley.

f) A programas de escuela empresa.

La SHCP publicará en el Diario Oficial de la Federación las instituciones que reúnen los requisitos antes señalados.

V. Las cantidades que voluntariamente los trabajadores aporten a la subcuenta del seguro de retiro en términos de lo señalado en la Ley del Seguro Social o en las cuentas individuales de ahorro en términos de la Ley del ISSSTE, hasta por un monto que no exceda del 2% de su salario base de cotización, sin que este último pueda ser superior a diez veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

5.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES

ART. 83 LISR. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:

I. Efectuar las retenciones señaladas en el art. 80 y entregar en efectivo las cantidades a que se refieren los artículo 80-B y 81 de esta Ley.

II. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios personales subordinados, en los términos del artículo 81.

III. Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate.

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

IV. Solicitar, en su caso, las constancia a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el registro federal de contribuyentes.

Solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les efectúa el acreditamiento a que se refiere el artículo 80 u 80-B de esta Ley, a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

V. Presentar ante las oficinas autorizadas en el mes de febrero de cada año declaración proporcionando información sobre las personas a la que les haya entregado cantidades en efectivo por concepto del crédito al salario en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida la SHCP.

Asimismo, quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo deberán presentar, en el mes de febrero de cada año, información sobre el nombre, clave del registro federal de contribuyentes, remuneraciones cubiertas, retenciones efectuadas y en su caso, el monto del impuesto anual, correspondientes a cada una de las personas que les hubieran prestado servicios en el año de calendario anterior. La información contenida en las constancias que reciban de conformidad con la fracción IV de este artículo, se incorporará en la misma declaración. No estarán obligados a presentar la información a que se refiere este párrafo, quienes proporcionen a las instituciones de crédito del país la información necesaria para realizar los abonos a las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro o a las cuentas individuales de ahorro abiertas a nombre de sus trabajadores.

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

ART. 82 LISR. Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en este Capítulo, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones:

I. Proporcionar a las personas que les hagan los pagos a que se refiere este Capítulo los datos necesarios, para que dichas personas los inscriban en el registro federal de contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.

II. Solicitar las constancias a que se refiere la fracción III del artículo 83 y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

III. Presentar declaración anual en los siguientes casos:

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

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

c) Cuando dejen de prestar servicios a más tardar el 31 de diciembre del año de que se trate o cuando dicha fecha se presten servicios a dos o más empleadores.

d) Cuando obtengan ingresos, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 80 de esta Ley.

IV: Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les efectúa el acreditamiento a que se refiere el artículo 80 u 80-B de esta Ley, a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

III. PREVISIÓN SOCIAL.

I. GENERALIDADES.

CONCEPTO. Son las prestaciones proporcionadas por el patrón como beneficios colaterales al salario, sean en especie o en dinero, teniendo como finalidad la elevación del nivel físico, cultural e integral del individuo, tendiendo a mejorar la productividad de la empresa y la calidad de vida del trabajador, aumentando con ello la estabilidad y posibilidades de progreso de ambos.

CARACTERÍSTICAS.

-Son otorgadas en forma adicional al salario.

-Se otorgan con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, por lo que deben ser generales.

-Proporcionan la seguridad, en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez, terminación de las relaciones de trabajo, etc. de que el trabajador cuando algunos de estos eventos sucedan contará con los elementos materiales necesarios para hacerles frente, precisamente mediante la prevención de los mismos.

-Buscan el desarrollo integral del individuo.

-Fomentan el espíritu de grupo.

CLASES DE PRESTACIONES. Existen tres clases de prestaciones:

- a) Relacionadas o dependientes del salario. (aguinaldo, Prima vacacional, etc.)
- b) Independientes del salario. (gastos por defunción, transporte, etc.)
- c) Obligaciones Patronales (IMSS, Infonavit, reparto de utilidades, etc.)

OTORGAMIENTO. Las prestaciones generalmente se otorgan debido a:

1. Razones legales. Se deben entender las estipulaciones existentes en la Ley Federal del Trabajo que reglamenta la existencia de algunas prestaciones que no pueden ser eliminadas, sustituidas o soslayadas; tal es la situación del Aguinaldo, Prima Vacacional, Prima dominical y Reparto de Utilidades en su caso, cuyo pago es obligatorio y sólo pueden modificarse incrementándolas por arriba de lo prescrito en la Ley.

2. Razones políticas o sindicales. Se refieren a aquéllas que se aducen para evitar cierto malestar o insatisfacción de un grupo o sector del personal: obreros, empleados de confianza, etc., o favorecer a una persona u organismo específico y con las que se pretende solucionar supuestas faltas de equidad entre sectores o interplantas, apoyar a un representante sindical, lograr un respaldo político, mejorar la imagen del director de la empresa, evitar o terminar un estado de huelga, etc.

3. Recomendaciones oficiales o sectoriales. Las autoridades, sean éstas a nivel federal o local, pudieran sugerir u ordenar el otorgamiento de alguna nueva prestación o el incremento de las existentes y su efecto no necesariamente se limita a los servidores públicos o de las empresas paraestatales, ya que a veces la aplicación a los mismos puede influir de manera decisiva en empresas privadas, cuyos trabajadores exigen se les dé el mismo tratamiento o algo superior al recibido por los obreros o empleados de una empresa paraestatal de la región, como ha acontecido con el aguinaldo en dos partidas que se da a los empleados federales.

BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR.

-La previsión social es un incentivo para alcanzar metas o mejorar la calidad del personal.

-El trabajador no pagará impuestos en exceso por los ingresos percibidos a través de la previsión social.

-En el caso de prestaciones de tipo sociocultural y recreativo se evita el ocio que pueda inducir al vicio, dañando la salud, la familia de los trabajadores, a la empresa, y a la comunidad.

BENEFICIOS PARA LA EMPRESA.

-Las prestaciones son deducibles de acuerdo a los art. 22 frac.VIII y 24 Frac. XII de la LISR.

-Se logra una mayor imagen de la empresa que sirve para atraer candidatos idóneos que llenen las vacantes existentes y para retener al personal en servicio, sobre todo al altamente calificado, evitando su gran rotación que ocasiona pérdidas económicas y baja productividad.

REQUISITOS PARA SU DEDUCCIÓN.

Las partidas de previsión social para considerarse como un gasto deducible del impuesto sobre la renta, deben de cubrir algunos requisitos específicos, los cuales se regulan en el artículo 24 fracción XII de la Ley del ISR, la cual se transcribe a continuación:

artículo 24. LISR. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

.....

XII. Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga.

Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de los trabajadores.

En todo caso deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en el Reglamento de esta Ley.

En esta fracción se definen cuales son las partidas que pueden otorgarse con el concepto de previsión social, para efectos de la LISR. En el segundo párrafo se marca la condicionante de que se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores, con la finalidad de evitar que la previsión social se aplique solamente a un sector específico de los empleados, lo cual resultaría en perjuicio de los trabajadores que no tuvieran dichas prestaciones, considerándose esta situación como inequitativa, y por lo tanto si esto sucediera, dichas prestaciones otorgadas a un grupo específico sería no deducibles.

artículo 19 RISR. Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII del artículo 24 de la Ley, satisfarán los siguientes requisitos:

I. Que se otorguen en forma general.

II. Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos que se trate de:

a) Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros;

b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes.

c) Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con la del beneficio y éste ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores.

d) Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.

III. Que tratándose de planes de seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores.

artículo 20 RISR. Para la deducibilidad de los gastos de previsión social a que se refiere el artículo anterior, se observará lo siguiente:

I.. Si el importe de los gastos de previsión social previstos en el plan que correspondan a empleados de confianza, considerados con los que concedan las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, sólo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia no será deducible. La limitación a que se refiere esta fracción deberá considerarse en forma independientemente tratándose de los casos a que se refiere el artículo 19 fracción II, incisos c) y d), de este reglamento. No se aplicará lo dispuesto en esta fracción cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores.

II. En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar, en su caso, los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el mismo período, si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza. Los sueldos a que se refiere esta fracción serán calculados a base de salario cuota diaria.

III. Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.

IV. Los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se comunicarán al personal dentro de el mes siguiente a dicho inicio.

artículo 21 RISR. Las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse en los términos de la fracción XII del artículo 24 de la Ley, serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del Instituto Mexicano del Seguro Social, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa. Sin embargo, cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre que no exceda del valor actuarial de la misma.

Tratándose de empleados de confianza el monto de la pensión o jubilación se calculará con base en el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos doce meses como mínimo.

Cuando se hubiera transferido el valor actuarial correspondiente al fondo de las pensiones del trabajador se computará el tiempo de servicio en otras empresas.

artículo 22 RISR. Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII del artículo 24 de la Ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

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

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

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

artículo 23 RISR. Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 24 fracción XII de la Ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:

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

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

2. EFECTOS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL EN LA DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO.

Como se menciono anteriormente, los patrones para la aplicación del subsidio acreditable, deben determinar la proporción aplicable a la totalidad de sus trabajadores, esta proporción se obtiene conforme a la fórmula que se muestra a continuación:

$$\text{PROPORCIÓN: } \frac{\text{Monto de las erogaciones gravadas}}{\text{Total de erogaciones gravadas y no gravadas}}$$

Respecto de la fórmula anterior se realizan las siguientes aclaraciones:

1. Este porcentaje es calculado por el patrón, considerando para los rubros del numerador y el denominador el total de sus trabajadores.

2. El período a que se refiere este cálculo, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 80-A, es el ejercicio inmediato anterior a aquél por el cual se está haciendo el cálculo del impuesto.

3. Los conceptos que se deben de considerar para el cálculo de la proporción en cuanto al numerador, son todas las erogaciones que el patrón efectuó por el total de sus trabajadores, y que se consideraron para estos últimos como un ingreso gravable. En cuanto al denominador se deben de considerar todas las erogaciones relacionadas con sueldos y salarios realizadas por la totalidad de los trabajadores, incluyendo obviamente a las prestaciones de previsión social, concepto en el cual se consideran como se comentó antes a las inversiones y gastos efectuados por comedores, comida y transporte de los empleados.

Para efectos de mayor claridad en los conceptos que se deben de considerar para el cálculo de la proporción, a continuación se presenta un cuadro, en el cual se analizan por cada concepto de erogación del patrón relacionado con sueldos y salarios (que integran el denominador del cálculo de la proporción de subsidio aplicable) cuáles son gravables para los trabajadores, y por lo tanto se incluirán en el numerador del mencionado cálculo, así como aquellas partidas que no deben de considerarse para obtener esta proporción.

Salarios y otros conceptos:

CONCEPTO	NUMERADOR	DENOMINADOR
Salarios cuota diaria	SI	SI
Aguinaldo	SI (1)	SI
Prima Vacacional	SI (2)	SI
PTU	SI (3)	SI
Tiempo extra	SI (4)	SI
Prima dominical	SI (5)	SI
Bono de puntualidad	SI	SI
Bono de asistencia	SI	SI
Bono de resultados	SI	SI
Otros bonos	SI	SI
Prima de antigüedad	SI (6)	SI
Retiro	SI (6)	SI
Indemnizaciones	SI (6)	SI
Indemnización por riesgos y enfermedad	NO (7)	SI
Pensiones y jubilaciones	SI (8)	SI
Reembolso de gastos médicos	NO (9)	SI
Reembolso de gastos de funeral	NO (10)	SI
Casa habitación	NO (11)	SI
Fondo de ahorro	NO (12)	SI
Cuota obrera IMSS pagada por patrón	NO (13)	SI
Subsidio por incapacidad	NO (14)	SI
Becas educacionales	NO (14)	SI
Actividades culturales	NO (14)	SI
Actividades deportivas	NO (14)	SI
Ayuda para transporte	NO (14)	SI
Ayuda renta de casa	NO (14)	SI
Despensas	NO (14)	SI
Dote matrimonial	NO (14)	SI
Guarderías infantiles	NO (14)	SI
Ayuda por maternidad	NO (14)	SI
IMSS patronal	NO (15)	SI (16)
IMSS de trabajadores de salario mínimo	NO (15)	SI (16)
Aportaciones al INFONAVIT	NO (15)	SI (16)
Aportaciones al Sar	NO (15)	SI (16)
1% sobre guarderías	NO (15)	SI (16)
Prima grado de riesgo	NO (15)	SI (16)
1% sobre remuneraciones	NO	NO
2% sobre nominas	NO	NO
Impuestos estatales sobre nominas	NO	NO
ISR del trabajador pagado por el patrón	NO	SI
Aportaciones a sindicatos	NO	SI
Depreciación y gasto en eq. de transp.	NO	SI
Depreciación y gastos en comedores	NO	SI
Vales de gasolina	NO	SI
Fiesta de fin de año	NO	SI

Notas al cuadro:

(1) Por el aguinaldo debe de considerarse en el numerador sólo la parte que exceda de 30 salarios mínimos. En el denominador debe de considerarse la totalidad del aguinaldo.

(2) Por la prima vacacional debe de considerarse en el numerador sólo la parte que exceda de 15 salarios mínimos. En el denominador debe de considerarse la totalidad de la misma.

(3) Por la PTU debe de considerarse en el numerador sólo la parte que exceda de 15 salarios mínimos. En el denominador debe de considerarse la totalidad del mismo.

(4) Por el tiempo extra, en el numerador debe de considerarse sólo el gravado.

(5) La prima dominical debe de considerarse en el numerador sólo en la parte que exceda del salario mínimo diario por cada domingo trabajado.

(6) Estos conceptos deben de considerarse en el numerador sólo por la parte que esta gravada. Conforme al artículo 77 fracción X están exentos en 90 salarios mínimos por cada año de servicios.

(7) Este concepto está exento de ISR.

(8) Las jubilaciones y pensiones deben de considerarse en el numerador sólo por la parte gravada.

(9) (10) (11) Estos conceptos están exentos de ISR.

(12) El fondo de ahorro no se debe de considerar, siempre que cumpla con los requisitos para ser deducible para el patrón.

(13) Este concepto esta exento de ISR

(14) Estas prestaciones no se deben de incluir, siempre que la suma de los conceptos de sueldos y estas prestaciones no excedan de 7 salarios mínimos elevados al año. En caso contrario sólo se incluirán en el numerador por la parte gravada.

(15) Estos no son conceptos gravados para el trabajador, debido a que son gastos que debe de efectuar el patrón que no se perciben en forma directa por los trabajadores, sino a través de las Instituciones Públicas de Seguridad Social.

Del cuadro anterior, podemos concluir que el efecto del subsidio fiscal será aplicable en un monto menor para aquellos trabajadores de patrones que proporcionen más ingresos exentos a sus trabajadores, que para los trabajadores de patrones que no proporcionen ingresos exentos a sus trabajadores.

Esta situación afecta directamente a los trabajadores de patrones que proporcionan prestaciones de previsión social, ya que el porcentaje del subsidio que podrán aplicar contra su impuesto sobre la renta será menor que el de un trabajador el cual el patrón no proporcione estas prestaciones.

No obstante lo último comentado y considerando que el monto de subsidio es aplicable contra el impuesto que resulte de los ingresos gravados, es preferible otorgar a los trabajadores ingresos que estén exentos del ISR, ya que éstos disminuyen la base del impuesto y por lo tanto también disminuyen el impuesto, aun cuando éste se viera perjudicado por la aplicación de un subsidio proporcionalmente menor.

3. EL SEGURO SOCIAL Y EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO ANTE PARTIDAS DE PREVISIÓN SOCIAL.

Para efectos de la Ley del Seguro Social, la integración del salario base de cotización se debe efectuar conforme a lo dispuesto por el artículo 32 de la propia Ley, mismo que se transcribe a continuación:

artículo 32. Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

No se tomarán en cuenta para la integración del salario base de cotización, dada su naturaleza los siguientes conceptos:

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

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

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro.

IV. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa.

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ella como mínimo, el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

VI. Las despensas en especie o dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización.

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

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

De la redacción del primer párrafo del artículo anterior podemos concluir que se considera para la integración del salario base de cotización en el IMSS, y el SAR cualquier concepto que se pague al trabajador por sus servicios, es decir que sea remunerativo. En la fracción VIII, excluye de la integración del salario a "las cantidades aportadas para fines sociales" pero define como tales solamente a una de las prestaciones de previsión social, los planes de pensiones; quedando excluidas de ese concepto de "cantidades aportadas para fines sociales" todas las demás prestaciones de previsión social, que por lo tanto deben de considerarse como integrantes del salario base de cotización para el IMSS, con la excepción hecha de aquellas prestaciones de previsión social que en forma específica se mencionan en alguna de las otras fracciones del multicitado artículo 32 y que tendrán que cumplir en algunos casos con los requisitos que se expresan directamente en dichas fracciones.

FONDOS DE AHORRO

Para que la aportación que efectúa el patrón a fondo de ahorro, no se considere como parte del salario base de integración para efectos del IMSS, esta aportación del patrón deberá ser por una cantidad igual a la de cada trabajador, considerando dicha igualdad en cuanto al período de aportación, el cual puede ser semanal, quincenal o mensual.

Adicionalmente a lo anterior, el trabajador no podrá efectuar retiros de dicho fondo más de dos veces al año, ya que en caso de que efectúe retiros con mayor frecuencia, este fondo de ahorro se considerará integrable a la base de salario para cotización en el IMSS.

De lo mencionado anteriormente y del Acuerdo No. 494/93 que emitió el Consejo Técnico Consultivo del IMSS, podemos concluir que los fondos de ahorro que integran salario para el IMSS son aquellos en los cuales se cumpla cualquiera de las siguientes situaciones:

a) Cuando solamente aporte el patrón. Se integrará el total de la aportación que realiza el patrón.

b) Cuando el trabajador aporte una cantidad inferior a la del patrón, considerándose estas aportaciones en periodos semanales, quincenales o mensuales. Se integrará solamente la diferencia entre la cantidad aportada por el patrón y la aportación del trabajador. En caso de que el patrón aportara una cantidad inferior a la de los trabajadores, obviamente no se integrará la diferencia para el salario base de cotización.

c) Cuando los trabajadores puedan retirar el fondo de ahorro más de dos veces al año. Se integrará el total de la aportación que realiza el patrón.

Esta modificación tiene como objetivo el que realmente exista el fondo del ahorro, ya que hay empresas que permitan un retiro mensual automático del mencionado fondo, situación con la cual se desvirtuaba la finalidad de esta prestación para convertirla prácticamente en un ingreso periódico para los trabajadores, y que en consecuencia, forma parte de la base de cotización para el IMSS.

ALIMENTACIÓN.

La alimentación no se considera como una prestación de previsión social para efectos de la Ley del ISR, ya que está considerada como un concepto que ni siquiera es ingreso para los trabajadores conforme al artículo 78 último párrafo de esa Ley; sin embargo sí se debe considerar como un concepto que integra salario para efectos del IMSS, cuando por este concepto el trabajador no aporte diariamente al menos el 20% del salario mínimo general diario que rija en el D.F. Cuando el trabajador aporte como mínimo dicha cantidad, no se integrará al salario base de cotización para el IMSS dicha alimentación.

Cabe mencionar que en los casos en que la alimentación se integre al salario por no considerarse onerosa, no se integrará realmente con las cantidades que el patrón erogue por este rubro, ya que tal caso resulta aplicable el artículo 38 de la LSS, el cual se transcribe a continuación:

artículo 38. Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentando su salario con un 25%, y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50%.

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

La cantidad mínima que debe pagar un trabajador en monto diario por alimentación, para que ésta se considere onerosa y por lo tanto no se integre al salario del IMSS es el 20% del S.M.G. del D.F. independientemente de que el patrón otorgue uno, dos o los tres alimentos a sus trabajadores.

HABITACIÓN.

Para los efectos de la integración del salario base de cotización del IMSS esta prestación de previsión social, tiene prácticamente el mismo tratamiento que la alimentación.

Se integrarán al salario base de cotización del IMSS los pagos por concepto de habitación, siempre que éstos no sean onerosos, es decir que no se cobre al trabajador al menos la cantidad del 20% del S.M.G. diario del D.F.

En caso de que no se cobre al trabajador al menos la cantidad antes señalada, esta prestación se considerará integrable al salario, para lo cual se aplicará lo dispuesto por el artículo 38 de la LSS, es decir se considera que esta prestación incrementa el salario en un 25%, sin importar que las erogaciones realizadas por el patrón realmente sean inferiores o superiores al importe que represente el 25% del salario del trabajador.

DESPENSAS.

Por lo que toca a esta prestación independientemente de la forma en que se otorgue (vales, cupones, especie, etc.) se integrará al salario base de cotización del IMSS, sin importar que se cobre o no alguna cantidad a los trabajadores, cuando la despensa en monto diario rebase el 40% del salario mínimo general diario del D.F.

En caso de que las erogaciones diarias por cada trabajador, por este concepto, rebasen la cantidad antes mencionada, sólo se integrará el excedente del 40% del salario mínimo diario del D.F. en virtud del Acuerdo No. 495/93 de 18 de agosto de 1993.

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

El sistema de ahorro para el retiro es una prestación de seguridad social que promueve el ahorro permanente, derivado de las aportaciones obligatorias del

patrón y las de carácter voluntario por parte del patrón y el trabajador, para que los trabajadores mejoren su situación económica al momento de su retiro.

Participan todos los trabajadores sujetos de aseguramiento obligatorio con el I.M.S.S. y todas las personas no afiliadas al I.M.S.S. que deseen participar en forma voluntaria.

El monto de las aportaciones es del 2% del salario diario integrado de cada uno de los trabajadores.

4. EL INFONAVIT ANTE PARTIDAS DE PREVISIÓN SOCIAL.

Las regulaciones aplicables a la integración de salario por la aportación para vivienda de los trabajadores se encuentra en la Ley Federal del Trabajo.

Para efectos de la Ley del Infonavit este concepto se enmarca en el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, el cual regula la base de salario para las aportaciones a esta Institución, y que se transcribe a continuación:

artículo 143. Para los efectos de este Capítulo el salario a que se refiere el artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;
- e) Los premios por asistencia.
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo;
- g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

La redacción del artículo anterior, significa que se considera para efectos de la integración del salario básicamente cualquier concepto que se pague al trabajador por sus servicios, es decir que sea remunerativo; las prestaciones de previsión social al no tener ese carácter remunerativo, sino que como ya se mencionó antes lo que buscan es proporcionar un mayor nivel de seguridad, cultural, de desarrollo físico y de salud, etc., para los trabajadores, no integran el salario.

Adicionalmente, en el inciso b) se menciona que no se integrarán al salario las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.

Por lo mencionado, en forma general las prestaciones de previsión social al no tener carácter remunerativo, y presentarse como una prestación con fines sociales, no deben de considerarse como un concepto que integre salario para efectos de las aportaciones al INFONAVIT.

No obstante lo anterior, existen disposiciones específicas para algunas prestaciones en particular, las cuales de no cubrir con los requisitos enunciados concretamente, si integrarían parte del salario base de cotización para las aportaciones mencionadas.

Estos casos específicos son siguientes:

FONDOS DE AHORRO.

Las aportaciones deben de ser por cantidades iguales en forma semanal o mensual del trabajador y del patrón. En los siguientes casos se consideraría que el fondo de ahorro si se integra al salario:

- a) Cuando sólo aporte el patrón.
- b) Cuando los trabajadores aporten menos que el patrón, considerándose estas aportaciones en períodos semanales o mensuales.

ALIMENTACIÓN.

La alimentación no se considera como una prestación de previsión social para efectos de la Ley de ISR, ya que está considerada como un concepto que ni siquiera es ingreso para los trabajadores conforme al artículo 78 último párrafo de esa Ley, pero para INFONAVIT si se puede considerar como un concepto que integra salario, sólo cuando se proporcione gratuitamente.

Por lo que toca a las despensas, que si están consideradas como previsión social, estarán sujetas a lo dispuesto en el capítulo de sueldos y salarios y las exenciones del artículo 77 en su fracción VI; sin embargo para efectos del INFONAVIT, se considerarán como parte del salario base de cotización sólo si se proporcionan gratuitamente.

HABITACIÓN.

Esta partida de previsión social se considera como salario integrado para efecto de cotización en el INFONAVIT, sólo si se otorga gratuitamente, de otra forma no está considerada como integrante de este salario.

5.- EL IMPUESTO DEL 2% SOBRE NOMINAS DEL D.F. ANTE LAS PARTIDAS DE PREVISIÓN SOCIAL.

En el DOF del 31 de diciembre de 1994, se publicó el Código Financiero del D.F., el cual en su Título Tercero "De los Ingresos Tributarios", Capítulo V "Del impuesto Sobre Nóminas", regula a partir de 1995 la aplicación de este impuesto local.

A continuación se transcriben los artículos relativos al Capítulo mencionado:

artículo 178. Se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que, en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

Para los efectos de este impuesto, se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral.

artículo 179. El impuesto sobre nóminas se determinará aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

artículo 180. El impuesto sobre nóminas se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración, en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse dentro de los primeros quince días del mes siguiente.

Como se desprende de la redacción del artículo 178 en su segundo párrafo, al considerar a las erogaciones con el concepto de los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, la base de este impuesto incluye a las partidas de previsión social, sin importar que se otorguen en efectivo o en especie.

IV.- CASOS PRACTICOS

Los siguientes casos prácticos fueron realizados aplicando las tarifas y tablas para el primer semestre de 1996. Para calcular el impuesto se debe establecer una comparación entre las tarifas de 1996 y 1991 para retener la cantidad mas favorable para el trabajador, pero por razones practicas no se estableció tal comparación y solo aplicaremos tarifas de 1996.

En todos los casos planteados se utilizo una proporción de subsidio del 80% con excepción de los asimilados a salarios en los cuales el subsidio aparece completo.

A: Trabajador con Crédito al Salario Superior al Impuesto mas el Subsidio.

a) Trabajador con Ingresos de \$500.00 mensuales.

Ingreso del mes	500.00
Impuesto según tarifa art. 80	36.47
(-) Subsidio Acreditable	10.94
Diferencia	25.53
(-) Crédito al Salario Mensual	158.57
Diferencia a entregar x crédito al salario	(133.04)

b) Trabajador con Ingresos de \$600.00 mensuales mas prestaciones

	Total	Exentos	Gravados
Ingresos del mes	600.00		600.00
Fondo de ahorro	50.00	50.00	
Ayuda para renta	105.00	105.00	
suman	755.00	155.00	600.00
Impuesto según tarifa art. 80			46.47
(-) Subsidio Acreditable 60%			13.94
Diferencia			32.53
(-) Crédito al Salario Mensual			158.57
Diferencia a entregar x Crédito al Salario			(126.04) **

** Esta cantidad debe entregarse al trabajador en efectivo junto con el pago de salarios por el que se esta determinando la diferencia.

La diferencia que el patrón pague a sus trabajadores las recuperara al disminuirlas de los impuestos federales que tenga a su cargo a de los retenidos a terceros

B: Trabajador con Crédito al Salario Inferior al Impuesto mas el Subsidio.

a) Trabajador con Ingresos de \$4,000.00 mensuales mas prestaciones

	Total	Exentos	Gravados
Sueldo	4,000.00		4,000.00
Prima Vacacional 25 días de Vacaciones x 40 ¹	1,333.00	339.00 (1)	994.00
reembolso de gastos médicos	300.00	300.00 (2)	----
suman	5,633.00	639.00	4,994.00
Impuesto mensual			1,014.20
(-) Subsidio Acreditable 60%			284.84
Diferencia			729.36
(-) Crédito al Salario Mensual			69.27
impuesto a retener			660.09

1) .- La prima Vacacional esta exenta hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo
(22.60 x 15 = 339.00)

2).- exentos según artículo 77-IV

C: Impuesto por salario a destajo.

a) Crédito a favor	
Salario por el trabajo desarrollado	600.00
Días en que se desarrollo el trabajo	20
1.- Salario Diario:	
$\frac{600.00}{20}$	30.00
2.- Impuesto al ingreso por día	
Impuesto	2.56
(-) Subsidio Acreditable 60%	0.78
Diferencia	1.78
(-) Crédito al Salario por día	5.21
Crédito a favor	(3.43)
3.- Crédito a favor	
x el numero de días	20
Cantidad a entregar	68.60

b) Impuesto a Cargo	
Ingreso por el trabajo desarrollado	4,000.00
Días en que se desarrollo el trabajo	15
1.- Salario Diario:	
$\frac{4,000.00}{15}$	266.67
2.- Impuesto al ingreso por día	
Impuesto	67.16
(-) Subsidio Acreditable 60%	17.48
Diferencia	49.68
(-) Crédito al Salario por día	2.28
Impuesto por día	47.40
3.- impuesto a retener por día	
x el numero de días	15
Impuesto a retener	711.00

En estos casos se aplica el siguiente procedimiento:

- 1.- El salario se divide entre el numero de días en que se realizo el trabajo
- 2.- Al ingreso diario se aplica la tarifa del art. 80 calculada en días
- 3.- El impuesto que resulte de acuerdo con el punto anterior se multiplica por el numero de días en que se realizo el trabajo; el resultado será el impuesto a retener, o bien el crédito a pagar.

D.- Impuesto a retener al pagar horas extras a trabajadores de salario mínimo

Los ingresos que perciban los trabajadores de salario mínimo por concepto de horas extras estarán exentos si:

- 1.- se calcularan sobre la base del salario mínimo
- 2.- Que el tiempo no exceda los límites permitidos en la Ley Federal del Trabajo (art. 77 -I LISR)
- 3.- La Ley Federal del Trabajo señala que el tiempo extraordinario no excederá de tres horas diarias ni de tres veces por semana (art. 66 LFT)

Si el tiempo laborado excede dicha cantidad el ingreso se gravara para efectos de I.S.R.

a) Impuesto a ingresos por horas extras que no exceden el límite de la legislación laboral

Salario Diario : el mínimo de la zona "A" = 22.60
 Salario por hora 22.60 / 8 hrs. = 2.83

horas extras laboradas en la semana

DÍA	Horas Extras
Lunes	3
Martes	-
Miércoles	3
Jueves	-
Viernes	3
Sábado	-
Suman	9

Ingreso del trabajador

Día	Salario Normal	horas extras pagadas al doble	Total
Lunes	22.60	16.98	39.58
Martes	22.60	-	22.60
Miércoles	22.60	16.98	39.58
Jueves	22.60	-	22.60
Viernes	22.60	16.98	39.58
Sábado	22.60	-	22.60
Domingo	22.60	-	22.60
suman	158.20	50.94	209.14
Ingreso Total Semanal			209.14
Ingreso Exento			50.94
Ingreso Gravado			158.20
Impuesto semanal			12.70
(-) Subsidio Acreditable 60%			3.84
Diferencia			8.86
(-) Crédito al Salario Semanal			36.47
impuesto a retener			(27.61)

b) Impuesto a ingresos por horas extras que exceden el límite de la legislación laboral

Salario Diario : el mínimo de la zona "A" = 22.60
 Salario por hora 22.60 / 8 hrs. = 2.83

horas extras laboradas en la semana

DÍA	Horas Extras
Lunes	4
Martes	-
Miércoles	3
Jueves	-
Viernes	2
Sábado	-
S:	9

Ingreso del trabajador

Días	Salario Normal	horas extras pagadas al doble exentas	horas extras pagadas al doble gravadas	Total
Lunes	22.60	16.98 (1)	5.66 (2)	45.24
Martes	22.60	-	-	22.60
Miércoles	22.60	16.98	-	39.58
Jueves	22.60	-	-	22.60
Viernes	22.60	11.32	-	33.92
Sábado	22.60	-	-	22.60
Domingo	22.60	-	-	22.60
	158.20	45.28	5.66	209.14

1).- pago por tres horas extras doble.

2).- Pago por una hora extra doble, por no exceder de tres en el día, la cuarta ya no estará exenta del ISR.

Ingreso Gravado	163.86
Ingreso Exento	45.28
Ingreso Total	209.14
Impuesto semanal	13.27
(-) Subsidio Acreditable 60%	4.01
Diferencia	9.26
(-) Crédito al Salario Semanal	36.47
impuesto a retener	(27.21)

E.- Retención por horas extras de trabajadores que perciben mas del Salario mínimo

Si quienes perciben ingresos por horas extras son trabajadores con salarios superiores al salario mínimo, la exención:

- será del 50 % del monto del ingreso por horas extras.
- no será superior a 5 salarios mínimos por cada semana
- se aplica a las horas extras que no superen las tres diarias, ni tres veces por semana
- se aplica si el tiempo no excede el limite establecido en la LFT; por el excedente se pagara el impuesto

a) Ingreso por horas extras que exceden del limite de la Legislación Laboral

El monto máximo de la exención será el siguiente.

Zona A	Salario Mínimo	Días	Importe exento
	22.6	5	113.00

CASO A:

Salario Diario : el mínimo de la zona "A" = 32.00
 Salario por hora 32.00 / 8 hrs. = 4.00

DIA	Horas Extras
Lunes	-
Martes	2
Miércoles	-
Jueves	-
Viernes	3
Sábado	-
Suman	5

Ingreso del trabajador

Dias	Salario Normal	horas extras pagadas al doble exentas	horas extras pagadas al doble gravadas	Total
Lunes	32.00	--	-	32.00
Martes	32.00	16.00	-	48.00
Miércoles	32.00	--	-	32.00
Jueves	32.00	--	-	32.00
Viernes	32.00	24.00	-	56.00
Sábado	32.00	--	-	32.00
Domingo	32.00	--	-	32.00
	224.00	40.00	0.00	264.00
Horas Extras			40.00	
50% del Ingreso			20.00	
5 veces SMG.			113.00	
Ingreso Gravado			244.00	
Ingreso Exento			20.00	
Ingreso Total			264.00	
Impuesto semanal			21.28	
(-) Subsidio Acreditable 60%			6.41	
Diferencia			14.87	
(-) Crédito al Salario Semanal			36.47	
impuesto a retener			(21.60)	

CASO B:

Salario Diario : el mínimo de la zona "A" = 320.00

Salario por hora 320.00 / 8 hrs. = 40.00

DÍA Horas Extras

Lunes -
Martes 3
Miércoles 4
Jueves -
Viernes 4
Sábado -

Suman 11

Ingreso del trabajador

	Salario Normal	horas extras pagadas al doble dentro del limite	horas extras pagadas al doble gravadas	horas extras pagadas al triple gravadas	Total
LUN	320.00	--	-	-	320.00
MAR	320.00	240.00	-	-	560.00
MIÉ	320.00	240.00	80.00	-	640.00
JUE	320.00	---	-	-	320.00
VIE	320.00	160.00	-	240.00	720.00
SÁB	320.00	--	-	-	320.00
DOM	320.00	--	-	-	320.00
	2,240.00	640.00	80.00	240.00	3,200.00

Horas Extras dentro de la LFT 640.00
50% de las hrs. dentro del limite 320.00
Esta cantidad se compara con el equivalente a 5 días de salario mínimo general 113.00
La diferencia quedara gravada
640.00 - 113.00 = 527.00

Ingreso Gravado

Salario normal 2,240.00
Hrs. extras dentro del Limite Gravadas 527.00
Hrs. extras dobles que exceden el Limite 80.00
Hrs. extras al Triple 240.00
Total Ingreso Gravado 3,087.00
Ingreso Exento 113.00
Ingreso Total 3,200.00

Impuesto

(-) Impuesto Semanal 886.45
Subsidio 236.67
Crédito al salario 15.96
Impuesto a Retener 633.82

F.- Impuesto a Retener en caso de primas de antigüedad e indemnizaciones

Datos del trabajador		
sueldo mensual	3000.00	
numero de días de vacaciones	20	
aguinaldo	30	
prima Vacacional	30%	
antigüedad	16 años 7 meses = 16.59 años	
Integración del salario		
sueldo diario		100.00
sueldo base	100.00	
por días de aguinaldo	30	
aguinaldo anual	3,000.00	
entre días del año	365.00	
aguinaldo por día		8.22
Prima Vacacional		
sueldo base	100.00	
por días de vacaciones	20	
Importe de vacaciones	2,000.00	
por el % de prima	30%	
Prima Vacacional anual	600.00	
entre días del año	365.00	
Prima Vacacional por día		1.65
Salario diario integrado		109.87

Calculo de la indemnización

Tres meses	90.0 días
20 días por 16.59 años	331.8 días
Total	421.8 días
por salario diario integrado	109.87
Total indemnización	46,343.17

Calculo de la Prima de Antigüedad

La base para el calculo de la prima de antigüedad será el salario integrado, pero no excederá de 2 veces el salario mínimo. Como en este caso excede se tomara dicha cantidad como base (22.60 x 2 = 45.20)

Días de prima por año	12
por numero de años	16.59
Total	199.08 días
Por la base	45.20
Importe prima de Antigüedad	8,998.42

Calculo del Impuesto

El ISR que el empleador debe de retener se calcula de la siguiente forma

- 1.- Debemos conocer cual fue el ultimo sueldo mensual ordinario. Si la fecha de Rescisión fue el 31 de agosto de 1996 el ultimo sueldo mensual ordinario es el correspondiente a ese mes de agosto.

sueldo diario	100.00
por días del mes	30
Sueldo mensual ordinario	<u>3,000.00</u>
Impuesto correspondiente a \$3000.00	390.95
(-) subsidio	117.29
(-) Crédito al salario mensual	<u>69.27</u>
I.S.R. a cargo	204.39

2.- Tasa de Impuesto

$$\text{tasa} = \frac{\text{impuesto ultimo mes ordinario}}{\text{sueldo mensual ordinario}}$$

$$\text{tasa} = \frac{204.39}{3,000.00} = 0.0681 = 6.81\%$$

3.- Impuest sueldo base

Ingresos por indemnizaciones	46,343.17
ingresos por prima de antigüedad	<u>8,998.42</u>
Total ingresos por separación	55,341.59
(-) Ingresos exentos	
numero de días exentos por a	90
por salario mínimo diario	<u>22.6</u>
exención por año	2,034.00
por antigüedad	<u>17</u>
Total ingreso exento	<u>34,578.00</u>
Ingreso Gravado	20,763.59
por tasa de Impuesto	6.81%
ISR a retener	<u>1,414.00</u>

G.- Retención al pagar Prestaciones de Previsión Social

Las prestaciones de Previsión Social señaladas en el artículo 77-VI están exentas del ISR. Sin embargo, el último párrafo de este artículo establece una limitación

- Sueldo más prestaciones de previsión social, no exceda de 7 SMG elevado al año
- Si excede el ingreso por concepto de previsión social estará exento un salario mínimo general elevado al año

Zona A	Salario Mínimo	1 SMG Mensual	Importe exento
	22.60	687.04	4,809.28

Caso A

Ingreso mensual	2,000.00
Prestaciones de Previsión Social en el mes	900.00

En este caso el ingreso mensual no supera el límite de los 7 salarios mínimos mensuales, por lo que no procede la retención.

Caso B

Ingreso mensual	5,000.00
Prestaciones de Previsión Social en el mes	1,200.00

En este caso el ingreso mensual más las prestaciones superan el límite de 7 salarios mínimos mensuales, por lo que procede la retención.

Ingreso gravado

Ingreso mensual	5,000.00
(+) Previsión Social	1,200.00
	<u>6,200.00</u>
(-) Exención (1 smg)	687.04
Ingreso Gravado	<u>5,512.96</u>
Impuesto a retener	1,185.46
Impuesto	
(-) subsidio	325.94
Crédito al Salario	69.27
Impuesto a retener	<u>790.25</u>

H.- Impuesto a retener en caso de honorarios asimilados a salarios

Honorarios pagados en el mes	6,000.00
Impuesto según tarifa art. 80	1,346.18
(-) Subsidio Mensual	607.52
Diferencia	738.66
(-) Crédito al Salario	69.27
Impuesto a retener	669.39

I.- Impuesto a retener en caso de honorarios presuntos.

prestatario	Monto Honorarios	porcentaje
A	40,000.00	73%
B	10,000.00	18%
C	5,000.00	9%
Total	55,000.00	100%
Honorarios mensuales	10,000.00	
Impuesto según tarifa art. 80	2,685.23	
(-) Subsidio	1,078.32	
Diferencia	1,606.91	
(-) Crédito General Mensual	69.27	
Impuesto a retener	1,537.64	

J.- Impuesto a retener por retiros de personas físicas empresarias

Un Empresario efectúa retiros por \$ 12,000.00, ese sería el salario de mercado para la actividad que desarrolla en su empresa, el impuesto a retener sería el siguiente

Impuesto según tarifa art. 80	3,365.23
(-) Subsidio	1,282.33
Diferencia	2,082.90
(-) Crédito General Mensual	69.27
Impuesto a retener	2,013.63

K.- Retenciones a Honorarios de Administradores, Comisarios y Consejeros

La retención no podrá ser inferior al 30% del monto del ingreso, a menos que exista, además relación de trabajo con el retenedor, caso en el cual se procederá siguiendo el procedimiento normal del artículo 80.

Ingreso Mensual	30,000.00
Impuesto según tarifa art. 80	9,657.67
(-) Subsidio	1,712.99
Diferencia	7,944.68
(-) Crédito General Mensual	69.27
Impuesto neto.	7,875.41
30% del ingreso	
Ingreso	30,000.00
(x) porcentaje	30%
Impuesto Total	9,000.00
Impuesto a Retener	9,000.00

Ajuste Anual de Retención a Salarios

Dentro de las obligaciones de los patrones (art. 83-II LISR) se establece la de calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados en los términos del artículo 81.

Esta obligación de acuerdo con el último párrafo del art. 81, no aplicara cuando los empleados dejen de prestar sus servicios antes del 1ro. de Diciembre, ni en los casos en que le comuniquen por escrito al empleador, que presentarán su propia Declaración anual.

EJERCICIO 1995

CASO I Sin devoluciones de exceso de Crédito al Salario durante el año

Datos

Ingresos Totales durante el año	30,000.00
Ingresos exentos durante el año	2,500.00
Proporción de Subsidio	0.80

Calculo del impuesto

Ingresos Totales	30,000.00
(--) Ingresos Exentos	2,500.00
(=) Ingresos Gravados	27,500.00
Impuesto	3,537.88
(--) Subsidio	1,061.33
(--) Crédito al Salario anual	643.80
(=) Impuesto Neto	1,832.75

a) Con Impuesto a retener

Datos

1).- Retenciones efectuadas durante el año	1,200.00
2).- Suma de devoluciones de Crédito al Salario	0.00

Impuesto Neto	1,832.75
(+) Suma de devoluciones de crédito al salario	0.00
(=) Impuesto anual causado	1,832.75
(--) Impuestos retenidos durante el año	1,200.00
(=) Impuestos a retener	632.75

b) Con Saldo a Favor

Datos

1).- Retenciones efectuadas durante el año	1,845.00
2).- Suma de devoluciones de Crédito al Salario	0.00

Impuesto Neto	1,832.75
(+) Suma de devoluciones de crédito al salario	0.00
(=) Impuesto anual causado	1,832.75
(--) Impuestos retenidos durante el año	1,845.00
(=) Saldo a Favor	(12.25)

CASO II Impuesto neto de subsidio menor que el Crédito al salario anual**Datos**

Ingresos Totales durante el año	8,000.00
Ingresos exentos durante el año	500.00
Proporción de Subsidio	0.90

Calculo del impuesto

Ingresos Totales	8,000.00
(--) Ingresos Exentos	500.00
(=) Ingresos Gravados	7,500.00
Impuesto	624.27
(--) Subsidio 80%	249.64
(--) Crédito al Salario anual	1,358.52
(=) Exceso Crédito al Salario anual	(983.89)

a) Con Crédito al Salario Anual a devolver y saldo a Favor de Impuesto**Datos**

1).- Retenciones efectuadas durante el año	30.00
2).- Suma de devoluciones de Crédito al Salario	400.00

Exceso Crédito al Salario anual	983.89
(--) Suma de devoluciones de crédito al salario	400.00
(=) Crédito al salario anual a devolver	583.89

Impuesto anual causado	0.00
Retenciones efectuadas	30.00
(=) Saldo a Favor	583.89

b) Con Impuesto a cargo derivado de exceso de devoluciones de Crédito al salario efectuadas durante el año.**Datos**

1).- Retenciones efectuadas durante el año	30.00
2).- Suma de devoluciones de Crédito al Salario	1,200.00

Exceso Crédito al Salario anual	983.89
(--) Suma de devoluciones de crédito al salario	1,200.00
(=) Impuesto anual causado	(216.11)

Impuesto anual causado	(216.11)
Retenciones efectuadas	30.00
(=) Saldo a Favor	(186.11)

c) Con Crédito al Salario anual a devolver sin impuesto a Cargo ni a Favor**Datos**

1).- Retenciones efectuadas durante el año	0.00
2).- Suma de devoluciones de Crédito al Salario	850.00

Exceso Crédito al Salario anual	983.89
(--) Suma de devoluciones de crédito al salario	850.00
(=) Impuesto anual causado	133.89

Impuesto anual causado	0.00
Retenciones efectuadas	0.00
(=) Saldo a Favor	0.00

ESTA PESIS NO DEBE SER REVISADA

CONCLUSIONES

La relación de trabajo de un Patrón y un Trabajador, requiere de un equilibrio, de la existencia de un sistema de compensación, de obligaciones recíprocas, ya que de esta relación depende el desarrollo de cualquier país y el nivel de vida de sus integrantes.

Sin embargo debido a la situación en la que se encuentra el país es difícil para los Patrones, aumentar el salario a los Trabajadores ya que este incremento tiene consecuencias en distintas contribuciones que con algunos topes y ciertas modalidades son las siguientes:

- 0.34785 % AL 10.0350 % de riesgo de trabajo, según el giro de la empresa y otros factores.
- 8.75 % para el ramo de enfermedades mas 3.12 % tratándose de Trabajadores de salario mínimo.
- 5.95 % en el ramo de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte, mas 2.125 % tratándose de Trabajadores de salario mínimo.
- 1 % para Guarderías.
- 2 % para el Sistema de Ahorro para el Retiro.
- 5 % al Infonavit.
- 2 % sobre Nominas

Los Trabajadores por su parte deben cumplir con las siguientes contribuciones.

- I.S.R. con tasa máxima del 35%.
- 3.125 % en el ramo de enfermedades y maternidad, Si perciben mas del salario mínimo.
- 2.125 % en el ramo de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte. Si perciben mas del salario mínimo.

Sumando todas estas cargas fiscales, para el Patrón representa aumentar considerablemente sus costos, y para los Trabajadores, representa una disminución en sus ingresos.

Por eso es importante buscar alternativas y aprovecharlas, para lograr una vida mejor para los trabajadores, quienes teniendo satisfechas sus necesidades desempeñaran mejor su trabajo en beneficio de sus Patrones.

Por lo que después de haber analizado cada una de las leyes vinculadas con el pago de sueldos, salarios y previsión social, y determinado su tratamiento fiscal, se puede decir que las prestaciones de previsión social son una alternativa, ya que aunque existan limitaciones, no elevan la carga tributaria en los renglones mencionados anteriormente.

Estas prestaciones de previsión social proporcionan beneficios ligados con la resolución de necesidades básicas, de seguridad, salud y elevación de la personalidad en nivel cultural, no sólo del trabajador, sino de sus familiares y dependientes económicos.

BIBLIOGRAFÍA

Lechuga Santillan, Efraín.

Agenda Fiscal 1996

México, 1996.

Editorial, Ediciones Fiscales ISEF, S.A.

Hurriaga Bravo, Luis

Estudio Práctico del Régimen Fiscal de sueldos y salarios, 1996

México, Editorial, Ediciones Fiscales ISEF, S.A.

Décimo Primera Edición. 374 pp.

Rueda Heduán, Iván

Integración Salarial aspectos laborales y fiscales

México, Editorial Ediciones Fiscales ISEF, S.A.

Cuarta Edición. 71 pp.

Torres Díaz, Julio

Administración de prestaciones.

México, Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V.

Tercera Edición. 130 pp.

López Padilla, Agustín

Exposición práctica y comentarios a la Ley del Impuesto sobre la Renta.

México, DoFiscal Editores, S.A.

Decimoquinta edición, 1994 405 pp.

Becerril Aréchiga, Alfonso

Análisis de las prestaciones de Previsión Social.

México, Ediciones Fiscales ISEF, S.A.

Quinta Edición 1995. 229 pp.

Olea Franco, Pedro

Manual de Técnicas de Investigación Documental

México, Editorial Esfinge, S.A.

Décimo Sexta edición, 231 pp.