



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

39  
24

FACULTAD DE CONTADURIA Y  
ADMINISTRACION

# Los Sueldos y Salarios Y el Impuesto Sobre la Renta

Seminario de Investigación Contable  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
**LICENCIADO EN CONTADURIA**  
P R E S E N T A  
**JOSE GARCIA VELAZQUEZ**

Asesor del Seminario:

C. P. GILDA ESCOBEDO TOLEDO



MEXICO, D. F.

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.

**TESIS**

**COMPLETA**

## DEDICATORIA

### A MIS PADRES Y EN ESPECIAL A MI MADRE:

En su honor y memoria, por haberme brindado la oportunidad de lograr un objetivo más en mi superación personal

### A MIS HERMANOS:

Ma. Luisa, Ma. Elena, Jorge, José Guadalupe, José Antonio y José Ángel.  
Mi más profundo agradecimiento por su ayuda material y apoyo moral que sin este no hubiese sido posible el logro de mis actividades.

### A MI ESPOSA E HIJOS:

Mi esposa Minerva, mis hijos: Adriana, Laura, y Alejandro.  
Por su respaldo material y moral que en forma especial se sirvieron otorgar para la consecución de mi objetivo.

Con sincero agradecimiento a mi directora de trabajo escrito oficial maestra C.P. Gilda Escobedo Toledo, que tubo la gentileza de darme la orientación técnica y moral para llevar a buen termino la realización y aprobación de este trabajo escrito.

A la Facultad de Contaduría y Administración y a todos los maestros que de alguna forma contribuyeron a mi formación profesional y personal; como una muestra de mi respeto y gratitud.

A todos los que de alguna forma ofrecieron una sincera amistad y apoyo dentro y fuera de las aulas de estudio, mi especial afecto.

## I N D I C E

### SIGNIFICADO DE ABREVIATURAS

### INTRODUCCIÓN

### CAPITULO I INGRESOS GRAVADOS

Página

1.1 SUELDOS Y SALARIOS	1
A) Determinación	2
B) Integración	5
C) Planeación	6
1.2. INGRESOS ASIMILABLES A SALARIOS	
A) Derivados de una relación laboral	7
B) Derivados de una relación no laboral	8
C) Ventajas y desventajas de la asimilación	11

### CAPITULO II OTRAS PRESTACIONES GRAVADAS

1.1 COMPLEMENTARIAS AL SALARIO	
A) Aguinaldo	14
B) Prima vacacional	14
C) Prima de antigüedad	15
D) Participación de utilidades	15
E) Retiros del sistema de ahorro para el retiro (SAR)	16
2.2 EXTRAORDINARIAS AL SALARIO	
A) Tiempo extraordinario	16
B) Dias de trabajo extraordinarios	17
C) Gratificaciones	17
D) Incentivos	17
E) Comisiones	18
F) Pago por uso de automóvil del trabajador (kilometraje)	18
G) Ingresos en servicio	18

2.3 INDEMNIZACIÓN POR RETIRO O SEPARACIÓN	
A) Monto de la indemnización y gravación fiscal	19
2.4 PREVISIÓN SOCIAL	
A) Naturaleza, definición, requisitos y gravación fiscal	19
B) Generalidades.- Empleados de confianza y trabajadores	20
C) Varios sindicatos	21
D) Planes de previsión social en función de grado de riesgo	21
E) requisitos de los planes de previsión social	21
F) Aportaciones del personal a los planes de previsión social	21

### CAPITULO III INGRESOS EXENTOS

3.1. EXENTOS AL 100%	
A) Salario mínimo	22
B) Prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores de salario mínimo general, calculados sobre la base de dicho salario.	22
C) Indemnizaciones por riesgo o enfermedad.	22
D) Reembolso de gastos médicos , dentales, hospitalarios y de funeral.	23
E) Prestaciones de seguridad social.	23
F) Los provenientes de cajas y fondos de ahorro.	23
G) Ingresos por servicios.	23
H) Sueldos percibidos por empleados de organismos internacionales.	23
I) Sueldos percibidos por empleados de organismos internacionales	24
J) Gastos de representación y viáticos	24
K) Los percibidos en concepto de alimentos	24
3.2 EXENTOS PARCIALMENTE	
A) Percepciones extraordinarias de los trabajadores con salarios distintos del SMG	25.
B) Gratificaciones anuales.	25

C) Prima vacacional.	25
D) Prima dominical.	25
E) PTU.	25
F) Prestaciones de previsión social.	26
G) Indemnización por cese o separación .	

#### CAPÍTULO IV TARIFAS

4.1. TARIFA ARTÍCULO 80 .	28
4.2. TABLA ARTÍCULO 80-A	29
4.3. TABLA ARTÍCULO 80-B	31
4.4. TASA DEL 30%	32
4.5. TARIFAS Y TABLAS ARTÍCULOS 141, 141-A Y 81	33
A) Tarifa artículo 141	33
B) Tabla artículo 141-A	33
C) Tabla artículo 81	33

#### CAPÍTULO V OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES

5.1 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	35
5.2 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES	36
5.3 CALCULO Y ENTERO DEL ISR	38
A) Calculo de la retención mensual	38
B) Retención mensual para ingresos específicos	39
C) Calculo del impuesto anual	40
D) Casos prácticos de calculo retención mensual y calculo anual de ISR.	44

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

## SIGNIFICADO DE ABREVIATURAS

OIT	Organización Internacional del Trabajo
LFT.	Ley Federal del Trabajo
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
ISR	Impuesto Sobre la Renta
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta
RLISR	Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
IVA	Impuesto al Valor Agregado
LIVA	Ley del Impuesto al Valor Agregado
RLIVA	Reglamento de la Ley del Impuesto al Valor Agregado
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
SMG	Salario Mínimo General
CNPTU	Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
ISSSTE	Instituto de Seguridad de Servicios Sociales para Trabajadores del Estado
LISSTE	Ley del Instituto de Seguridad de Servicios Sociales para Trabajadores del Estado
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
DVA	Disposiciones de Vigencia Anual
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CFF	Código Fiscal de la Federación
DOF	Diario Oficial de la Federación
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
IAC	Impuesto al Activo
IEPS	Impuesto Sobre producción y Servicios



## INTRODUCCIÓN

Siendo los salarios el precio de uno de los factores principales de la producción (trabajo) ya que estos forman parte importante del producto nacional no se comprende la situación caótica actual en que se encuentran

Por ser los salarios unos precios que despiertan emociones humanas vitales, su estudio incumbe ya no únicamente a psicólogos y economistas, sino todos los que directa o indirectamente tengan injerencia con estos

Es innegable la importancia que reviste la necesidad de adecuar a los tiempos y dinámicas actuales la administración de salarios y su entorno fiscal, máxime ahora que la situación económica requiere de coordinación más allá de nuestras fronteras, que permitan una afluencia económica de equidad en lo que se refiere al aspecto fiscal

La administración y fiscalización de salarios requiere de un análisis profundo, que aunado a las experiencias que en la materia laboral social y fiscal se han estado dando, permitan una real integración de conceptos y reglas que no resulten ser simplemente parches a las diferentes leyes, sino que aprovechando las experiencias habidas y por haber sirvan para integrar y simplificar la estructura laboral social y fiscal

Este trabajo pretende desarrollar un análisis de la norma fiscal de la LISR, que cubre los ingresos de las personas físicas por concepto de salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, con el fin de dar a conocer las alternativas de compensación al personal, así como los beneficios fiscales y financieros que se obtienen en forma inmediata con la correcta interpretación de la LISR.

# CAPITULO I INGRESOS GRAVADOS

## 1.1 SUELDOS Y SALARIOS

- A) Determinación
- B) Integración
- C) Planeación

## 1.2. INGRESOS ASIMILABLES A SALARIOS

### A) Derivados de una relación laboral

- a) Los obtenidos por burócratas y militares
- b) Ingresos en servicio derivados de prestamos
- c) Ingresos en servicio por la asignación de automóvil no utilitario
- d) Ingresos por becas condicionadas a la prestación de servicios
- e) Ayuda para renta
- f) Ayuda para transporte
- g) Otros conceptos que se entreguen en efectivo o especie

### B) No derivados de una relación laboral

- a) Rendimientos de socios cooperativistas
- b) Anticipos de socios cooperativista
- c) Anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles
- d) Honorarios de consejeros
- e) Honorarios a administradores comisarios y gerentes generales
- f) Honorarios preponderantes
- g) Honorarios asimilables a salarios
- h) Ingresos por actividades empresariales
- i) Ingresos por regalías
- j) Ingresos por contrato de obra en administración
- k) Retiros de empresarios personas físicas

### C) Ventajas y desventajas de la asimilación

## I.I. SUELDOS Y SALARIOS

Generalmente se conoce como salario la compensación económica recibida por el trabajador a cambio de un trabajo manual o mecánico. Sueldo representa la compensación pagada por un servicio administrativo, técnico o profesional. Tanto sueldo como salario para fines de este trabajo serán representados como salario

La Organización Internacional del Trabajo ( OIT ) define al salario como "la ganancia sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que se pueda valorar en efectivo, fijada por acuerdo o legislación nacional, y obligada a pagar el patrón por el trabajo que éste último haya prestado o deba prestar ó por servicios que haya prestado ó deba prestar. "

La ( OIT ) con sede en Suiza y con representación en cualquier parte del mundo es una institución creada para unificar las normas emanadas del Derecho Internacional del Trabajo que tienen respetarla en cualquier lugar en que se encuentre y se vea obligada a prestar sus servicios personales; sus normas emanan de cada uno de los países y los tratados que se suscriben son obligatorios para los que expresaron su conformidad con respecto a esos tratados.

La Ley laboral establece que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, el cual deberá ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo por la misma ley, el que bajo ninguna circunstancia podrá desconocerse o afectarse. ( I.FT-82 )

En el ámbito social se propugna además porque el salario sea justo y que satisfaga los requerimientos sociales del trabajador.

El salario justo es un salario ideal, en primer lugar, porque no se determina solamente por las leyes económicas, sino también porque obedece a la equidad y a la justicia y en segundo lugar porque además de los intereses de los trabajadores, contempla los intereses de los patrones al pretender presentar un valor equiparable al recibido por la prestación de servicios de acuerdo a la capacidad económica de la empresa.

De acuerdo a su concepción los salarios pueden clasificarse :

- a) Por su medio de pago:
  - En especie,
  - En efectivo,
  - En servicio;

- b) Por su poder adquisitivo:
  - Nominal,
  - Real;
  
- c) Por su límite de pago:
  - 1)- Mínimo,
    - Legal ( general, del campo y profesional )
    - Contractual
  - 2)- Máximo;
  
- d) Por su forma de pago en:
  - Salario por tiempo:
  - Salario por obra
  - Salario por comisión
  - Salario a precio alzado

En una organización cualquiera el factor salario ocupa un lugar importante como instrumento de satisfacción en el trabajo y buenas relaciones interpersonales y, pese a que existen otros factores de naturaleza social y psicológica de no menor importancia, puede precisarse que el salario constituye para la mayoría de la población el factor determinante del ingreso familiar, y podría decirse que, gran parte de la renta nacional lo forma la renta del trabajo.

#### A. Determinación de los salarios

Uno de los problemas que han tenido que afrontar a través de los tiempos tanto trabajadores como empresarios ha sido el de equilibrar la distribución de los beneficios de la producción a través de los salarios, de la optimización, planeación y administración del factor trabajo dependerá en su mayor parte la correcta cooperación del personal y las relaciones obrero patronales.

Esta optimización de recursos recae en manos del administrador de la organización el cual además deberá responder ante la sociedad, mediante la elaboración de productos útiles o la adecuada prestación de servicios, ante la organización, con el logro de rendimientos de manera eficiente y eficaz y ante el estado, a través del pago de impuestos.

La determinación de los salarios es un proceso lógico, consistente, sistemático y explicable, en el que intervienen los siguientes elementos:

- a) El puesto.-- Que es la técnica que diferencia los salarios de acuerdo con los requerimientos del trabajo y su valor relativo en relación a los que existen en el resto de la organización mediante:
  - El análisis de puestos,
  - Valuación de puestos,
  - Organigramas de puestos,
  - Clasificación de salarios;
  
- b). La eficiencia.-- que pretende remunerar al individuo de acuerdo con el desempeño de su trabajo mediante:
  - Incentivos directos,
  - Clasificación de rendimientos,
  - Ascensos y promociones,
  - Aumentos de sueldo;
  
- c) Las necesidades del trabajador.-- la razón de este elemento esta en que la remuneración al trabajo deberá ser atendiendo a las necesidades prioritarias del trabajador mediante.
  - Salarios mínimos,
  - Revisión de contratos de trabajo
  - Escala móvil de salarios,
  - Seguridad social,
  - Subsidios directos e indirectos;
  
- d). Las posibilidades de la empresa.- las remuneraciones de los trabajadores serán en razón a las posibilidades de la empresa a través de:
  - Prestaciones de previsión social
  - Prestamos
  - Participación de utilidades

- e) La importancia que revista la determinación de los salarios se funda en el hecho de que la organización provoca la interdependencia de intereses:
- Para el trabajador, porque substancialmente lo motiva hacia el trabajo.
  - Para la empresa, por ser fundamental para la determinación del costo.
  - Para la sociedad, por ser un elemento de subsistencia de las mayorías.
  - Para la estructura económica, los salarios significan un gran porcentaje de la renta nacional.

Técnicamente los salarios deberán determinarse mediante la aplicación de procedimientos científicos y considerando los factores socio económicos siguientes:

- Naturaleza del trabajo
- Los riesgos del trabajo
- Las condiciones de tiempo o lugar en que se realice el trabajo
- Las necesidades normales del trabajador
- El tipo medio del costo de vida del trabajador
- Las condiciones regionales
- Las condiciones económicas de la nación
- Otras circunstancias

En cuanto a los salarios mínimos, la legislación laboral establece que estos deberán ser suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. ( LFT-90 2º párrafo )

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos junto con las Comisiones Regionales tienen encomendado fijar los salarios mínimos generales del campo y profesionales que regirán en el territorio nacional. ( LFT-90,95 )

En la actualidad dichos organismos han minimizado los factores anteriores, utilizando en contraposición a los procedimientos científicos, procedimientos subjetivos de regateo, negociación o imposición política, lo cual, ha provocado en la actualidad que tanto los salarios contractuales como los mínimos legales que rigen en el país sean inconstitucionales e impracticables desde el punto de vista económico,

## B. Integración de los salarios.

Los pagos directos del salario forman sólo una parte del conjunto total de la remuneración. En la actualidad, una gran parte de la remuneración total de un empleado o trabajador toma la forma de servicios y prestaciones proporcionados por la empresa. A nivel nacional pocas son las empresas que no proporcionan a sus trabajadores ciertas prestaciones y servicios tangibles, aparte del pago monetario normal. Estas prestaciones tienen gran importancia dentro del sistema estatal y paraestatal.

Generalmente, estos suplementos económicos proporcionan placer extra, ingreso extra y un mejor desempeño del personal en el trabajo.

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece que el salario se integra con los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La importancia de la integración del salario se manifiesta principalmente en que representa la base para el cumplimiento de obligaciones de seguridad social tales como cuotas al IMSS. Aportaciones al SAR e INFONAVIT, ISR e impuesto local sobre nóminas.

Las prestaciones deben reunir las características siguientes

- a) La prestación no sustituye al salario; lo incrementa
- b) Es un beneficio adicional a los establecidos por la ley
- c) Propugnan por dar mayor poder adquisitivo al salario
- d) Se otorgan en función del cumplimiento de la condición establecida en la propia prestación
- e) Se otorgan específicamente a determinados grupos de trabajadores en forma general
- f) Pueden o no ser de tipo contractual
- g) Deben basarse en el respeto a la dignidad de hombre, y en la equidad social
- h) Su finalidad es de beneficio y perfeccionamiento del trabajador como reconocimiento de su trabajo en el de la empresa y la sociedad.
- i) Deberán ser administrados con el espíritu de ayuda y equidad
- j) El trabajador estará en libertad de aceptarla o rechazarla

### C.- Planeación de los salarios

Para establecer una correcta planeación de salarios, es necesario incluir dentro del plan, un margen para las prestaciones derivada de los contratos obrero patronales, además del importe de los salarios normales; dichas partidas conocidas como prestaciones de previsión social, son significativas al establecer un programa de sueldos que involucre un cambio en el costo de los salarios, según el grado en que este varíe en proporción directa a los salarios que efectivamente se paguen.

Las prestaciones son " bienes, efectivo ,instalaciones, facilidades o actividades que proporciona la empresa a sus trabajadores, además de lo estrictamente debido por su labor, con el fin de que tengan algún beneficio ligado de algún modo con su trabajo."

La planeación de los salarios es importante porque :

- a) Es elemento indispensable para la determinación del costo
- b) Es factor determinante en la planeación y control presupuestal
- c) Constituye la base para el calculo de aportaciones de seguridad social ( IMSS, SAR, e INFONAVIT ) así como para el calculo del impuesto local sobre nominas e ISR.
- d) Es elemento importante en la estructuración de contratos colectivos
- e) Forma parte del marco empresarial para establecer perfiles de puestos y tabulación de salarios
- f) Establece el marco fiscal de gravamen para salarios.
- g) Ofrece las bases para el calculo y calendarización del cumplimiento de obligaciones fiscales

Un presupuesto detallado de producción proporciona por lo general cifras para un presupuesto de trabajo en el que se tabulen las necesidades de trabajo por tipos de trabajadores y por capacidades. Tomando como base las necesidades de trabajo por el departamento de producción, el departamento de personal puede preparar un presupuesto o plan de gastos por salarios tomando en cuenta los diferentes planes para capacitación y rotación de personal así como para trabajar tiempo extraordinario. Los datos sobre las necesidades de trabajo indirecto se toman de los presupuestos de gastos departamentales.



## 1.2. INGRESOS ASIMILABLES A SALARIOS

Los propósitos principales que a través del tiempo han perseguido las reformas a nuestro sistema tributario: han sido:

- 1- La transparencia fiscal ( 1977 )
- 2- El establecimiento del sistema globalizador de los ingresos ( 1977 )
- 3- La simplificación administrativa ( 1983 )

Propósitos en los que la LISR y su reglamento han fundamentado sus disposiciones y consideraciones fiscales; como la contenida en las fracciones de la I a la VI Artículo 78 Capítulo I Título IV de dicha ley en la que se asimila a salarios e incorpora al citado Capítulo I para efectos de impuesto los ingresos tanto derivados de una relación laboral, como los no derivados de una relación laboral.

### A.- DERIVADOS DE UNA RELACIÓN LABORAL

- a) Los obtenidos por burócratas y miembros de las fuerzas armadas.
  - Remuneraciones
  - Prestaciones
  - Gastos sin comprobar( LISR-78-I )
- b) Ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado, derivados de prestamos concedidos por los patronos. ( LISR-78-A ).
- c) Ingresos en servicios para burócratas, por tener asignados automóviles no utilitarios

Cuando dichos contribuyentes tengan asignados automóviles que no reúnan los requisitos del artículo 46-II de la misma ley, considerarán ingresos por servicios para efectos del capítulo I, la cantidad que no hubiera sido deducible para fines del ISR de haber sido contribuyentes del mismo las personas morales ( Federación, Estados y Municipios ) a la que prestan servicio. ( LISR-78-B-1º-parafo ).

Dichos ingresos se calcularán considerando como ingreso mensual la doceava parte que resulte de aplicar el porcentaje máximo de deducción anual al monto pendiente de deducir de dichas inversiones como si se hubiesen deducido desde el año en que se adquirieron, así como los gastos de mantenimiento y reparación de los mismos (LISR-78-B-2º párrafo)

El pago del Impuesto a que se refiere el inciso anterior deberá efectuarse mediante retención que efectúen las citadas personas morales (LISR-78-B-3º párrafo)

En la practica esta disposición fiscal no es aplicable en las empresas mencionadas

- d) Becas otorgadas a quien hubiera asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca.
- e) Ayuda para renta de casa
- f) Ayuda de transporte
- g) Cualquier concepto que se entregue en efectivo o bienes (RISR-81)

#### B.- NO DERIVADOS DE UNA RELACIÓN LABORAL

- a) Rendimientos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción (LISR-78-II)

Son sociedades cooperativas las que estén integradas por individuos de la clase trabajadora que aporten a la sociedad su trabajo personal cuando se trate de cooperativas de productores. Los rendimientos son los ingresos que obtienen los socios de las cooperativas de productores como contraprestación al trabajo personal prestado por cada uno de los socios. El capital de las sociedades cooperativas se integrará con las aportaciones de los socios, donativos que reciban y con el porcentaje de los rendimientos que se destinen para incrementarlo.

- b) Anticipos que reciban los miembros de sociedades cooperativas de producción (LISR-78-II)

La asamblea de la Sociedad Cooperativa, a propuesta de la comisión de control técnico, fijará los anticipos de los rendimientos que periódicamente deban percibir los socios, tomando en cuenta la calidad del trabajo exigido, el tiempo y la preparación técnica que su desempeño requiera; con el concepto legal que a trabajo igual debe corresponder igual anticipo

c) Anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles. (LISR78-II)

Sociedad Civil es el contrato mediante el cual varios individuos combinan sus recursos o esfuerzos para la realización de un fin común de carácter preponderantemente económico pero que no constituya una especulación comercial. y esta regida por las siguientes cláusulas.

- No podrá estipularse que los provechos pertenezcan a algún o algunos de los socios y todas las pérdidas a otros, tampoco podrá estipularse que a los socios capitalistas se les restituya su aportación mediante una cantidad adicional, haya o no ganancia
- Los socios administradores por mayoría de votos fijaran los anticipos de los rendimientos que periódicamente deben recibir los socios.

Asociación Civil es el convenio mediante el cual varios individuos se reúnen de manera no transitoria para realizar un fin común legal con carácter preponderantemente no económico, su capital esta integrado por las aportaciones y cuotas de sus asociados y los donativos que reciban, los cuales deberán utilizarse exclusivamente a los fines de la Asociación.

- d) Honorarios a miembros de consejos directivos de vigilancia, consultivos o de cualquier índole  
e) Honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales. (LISR-78-III)

Los honorarios que perciban los consejeros administradores, comisarios y gerentes generales por si solos tendrán que ser asimilados a salarios conforme lo dicta la fracción III del artículo 78 de la LISR y para efectos de retención de impuestos tendrá que observarse lo dictado por el 7º Párrafo del artículo 80 de la misma ley, el cual presenta la condicionante de que la retención mensual no podrá ser menor del 30 % de los ingresos hasta el monto en que estos originen un impuesto igual al determinado conforme a la tarifa del artículo 80. por lo que para ingresos que sobrepasen este limite les será aplicable la tarifa del artículo citado, salvo que exista además relación de trabajo con el retenedor en cuyo caso se aplicara a la totalidad de los ingresos obtenidos por el contribuyente la tarifa mencionada

- f) Los honorarios de personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que se lleven a cabo en las instalaciones de este último. (LISR-78-IV).

Existe preponderación cuando los ingresos que se hubiesen percibido de dicho prestatario sobrepasen del 50 % del total de los percibidos por dichos conceptos en el año de calendario inmediato anterior; hecho que será comunicado al prestatario previamente al primer pago del ejercicio de que se trate, en caso de no realizarse dicha comunicación, el prestatario deberá efectuar las retenciones correspondientes a dichos honorarios, no hay obligación de presentar la comunicación en el primer año que presten servicios, teniendo la libertad de solicitar al prestatario que le efectúe las retenciones correspondientes durante dicho ejercicio (LISR-78 IV-2º párrafo, RLISR, 82)

g) Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas -- con actividades empresariales o profesionistas, arrendadores, etc, a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos del Capítulo I ( salarios ) (LISR-78--V)

h) Los ingresos por actividades empresariales que reciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos del Capítulo I ( salarios ) LISR-78 VI)

Tratando de contribuyentes que obtengan ingresos por actividades empresariales exclusivamente por comisiones mercantiles, podrán optar, con el consentimiento del comitente porque éste les efectúe la retención del impuesto en los términos del capítulo I del Título IV de la Ley, en cuyo caso no le serán aplicables las disposiciones del capítulo VI del Título mencionado. Cuando se ejerza la opción antes señalada, previamente al primer pago que se les efectúe el comisionista deberá comunicarlo por escrito al comitente, el cual cumplirá con lo siguiente:

- Efectuar la retención de conformidad con lo establecido en el artículo 80 de la LISR y los artículos reglamentarios de dicho precepto..
- Calcular el impuesto anual de conformidad con el artículo 81 de la Ley y presentar la declaraciones a que se refiere la fracción V del artículo 83 de la propia Ley ( declaraciones informativas, formatos 26, 27 y 37 ). De igual forma se tendrá que ejercer la opción para el pago del IVA mediante retención en los términos del artículo 26 del RLIVA (RLISR-136)

i) Regalias por derechos de autor que perciban personas distintas al autor, cuando quien pague las regalias pague además ingresos del capítulo I Título IV LISR (LISR-133--XI)

j) Ingresos por servicios personales independientes, derivados de contratos de obra en administración-cuando se haya optado, con el consentimiento del prestatario por tributar en los términos del Capítulo - I ( salarios ) ( RLISR-105 )

Cuando se ejerza la opción antes señalada, previamente al inicio de la obra de que se trate deberá comunicarse por escrito al prestatario. De igual forma se tendrá que ejercer la opción para el pago del IVA mediante retención en términos del RLIVA. Dicha opción se entenderá ejercida hasta en tanto el contribuyente manifieste por escrito al prestatario de que se trate, que pague el impuesto por los ingresos de referencia en los términos del Capítulo II del título IV LISR  
(RLISR-105, RLIVA-27)

k) Retiros de empresarios personas físicas.

Los contribuyentes personas físicas que obtengan ingresos por actividades empresariales del régimen general de Ley que trabajen su propia empresa, podrán efectuar retiros mensualmente por equivalente al salario de mercado que se pague por una actividad similar a los servicios que desarrolle en su empresa, los cuales tendrán el tratamiento fiscal aplicable a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado (RLISR-133-A)

#### C.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA ASIMILACIÓN A SALARIOS.

1.- Por la asimilación de ingresos derivados de una relación laboral.

No ofrece ventajas ni desventajas desde el punto de vista fiscal por estar fundamentada la grabación de estos ingresos en el 1º párrafo del Artículo 78 de la LISR., El cual considera ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una prestación de trabajo incluyendo la PTU. y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

2.- Por la asimilación de ingresos derivados de una relación no laboral.

Para las fracciones (a) y (b), la asimilación a salarios de los anticipos y rendimientos que reciben los miembros de sociedades cooperativas de producción ofrece una gran ventaja económica al contribuyente que en caso contrario, dichos ingresos serían gravados bajo las disposiciones del Capítulo VII del título IV ( dividendos )

El inciso ( c ) la asimilación a salarios de los anticipos que reciben los miembros de asociaciones o sociedades civiles al igual que los anteriores incisos ofrece ventajas económicas y simplifica para el contribuyente el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

Respecto a los incisos ( d ) y ( e ), las ventajas de la asimilación son :

Para el contribuyente

- Se libera de presentar declaraciones mensuales
- Se libera de presentar declaración anual, salvo que el contribuyente reciba además de los ingresos por honorarios otros ingresos.

Para el prestatario

Presenta una opción para atraerse personal ejecutivo y evitar pagar el pago aportaciones de seguridad social ( IMSS, SAR, INFONAVIT ), prestaciones de seguridad social así como impuesto local sobre ---- nominas.

Desventajas:

Para el contribuyente

- No podrá aplicar a pagos provisionales las deducciones autorizadas

Para el prestatario:

- Tendrá que presentar las declaraciones informativas anuales.

Respecto a las fracciones (f) y (g) son las que la asimilación trae más ventajas:

Para el contribuyente:

- No presenta pagos provisionales mensuales
- El impuesto retenido en los términos del capítulo I es menor al 10% retenido según el artículo 86 Capítulo II Título IV de la LISR.
- No presenta declaración anual cuando sean estos sus únicos ingresos y los reciba de un solo -- prestatario.
- No expide recibos oficiales
- No retiene IVA de acuerdo al 2º párrafo artículo 14 LIVA.

Para el prestatario

- No paga IVA de acuerdo al artículo 2º párrafo artículo 14 - LIVA.
- Representa una opción para atraerse personal y evitar el pago de aportaciones de seguridad --- social ( IMSS; SAR; INFONAVIT ), prestaciones de previsión social; e impuesto local sobre -- nominas, aceptable desde el aspecto económico no recomendable en lo social.

Desventajas

Para el contribuyente

- No podrá aplicar las deducciones autorizadas en sus pagos provisionales
- No se libera de presentar declaración anual cuando presta servicios a varios prestatarios u opta por presentar declaración anual.
- No podrá acreditar el IVA trasladado.

Para el prestatario

- Se obliga solidariamente a calcular y enterar las retenciones mensuales
- Se obliga a calcular el Impuesto anual y a presentar las notificaciones y declaraciones informativas anuales

Por lo que respecta al inciso ( h ), las ventajas y desventajas que ofrece la asimilación tanto para el contribuyente como para el prestatario son similares a las que ofrecen los incisos ( f ) y ( g ) con excepción de que en este sí se causa IVA y el prestatario o comitente adquiere la responsabilidad de retener y enterar el impuesto

Las ventajas que ofrece la asimilación a salarios de los ingresos por derechos de autor que perciban los contribuyentes ajenos a éste, inciso ( i ) son:

Para el contribuyente

- No presentan pagos provisionales mensuales ni declaración anual cuando quien efectúa los pagos por estos conceptos, pague además al contribuyente ingresos por salarios.
- El impuesto retenido conforme al Capítulo I es menor al impuesto provisional del 20 % determinado conforme al capítulo X título IV de la LISR

Para el prestatario no presenta ventaja alguna la asimilación a salarios los pagos por derechos de autor.

Desventajas:

Para el contribuyente

La asimilación esta condicionada a la existencia de una relación laboral

Para el prestatario la única desventaja que trae la asimilación es la obligación de presentar las declaraciones informativas anuales

Las ventajas y desventajas que ofrece al contribuyente la asimilación a salarios del inciso ( j ) son al mismo tiempo desventajas y ventajas para el contribuyente como prestatario

Para el inciso ( k ) las ventajas y desventajas que ofrece al contribuyente la asimilación son semejantes a las que ofrece la asimilación de los incisos ( f ) y ( g ) con excepción de que en esta sí se causa IVA por los ingresos percibidos .

## **CAPITULO II OTRAS PRESTACIONES GRAVADAS**

### **1.1 COMPLEMENTARIAS AL SALARIO**

- A) Aguinaldo
- B) Prima vacacional
- C) Prima de antigüedad
- D) Participación de utilidades
- E) Retiros del sistema de ahorro para el retiro (SAR)

### **2.2 EXTRAORDINARIAS AL SALARIO**

- A) Tiempo extraordinario
- B) Días de trabajo extraordinarios
- C) Gratificaciones
- D) Incentivos
- E) Comisiones
- F) Pago por uso de automóvil del trabajador (kilometraje)
- G) Ingresos en servicio

### **2.3 INDEMNIZACIÓN POR RETIRO O SEPARACIÓN**

- A) Monto de la indemnización y gravación fiscal

### **2.4 PREVISIÓN SOCIAL**

- A) Naturaleza, definición, requisitos y gravación fiscal
- B) Generalidades.- Empleados de confianza y trabajadores
- C) Varios sindicatos
- D) Planes de previsión social en función de grado de riesgo
- E) requisitos de los planes de previsión social
- F) Aportaciones del personal a los planes de previsión social



## CAPITULO II OTRAS PRESTACIONES GRAVADAS

Además de las remuneraciones normales por salarios, el trabajador recibe otras prestaciones en efectivo que, como se menciona en el capítulo I, estas son determinadas por disposición legal o contractual y que, por su naturaleza estas pueden ser complementarias o extraordinarias al salario.

### 2.1. COMPLEMENTARIAS AL SALARIO

Son prestaciones que recibe el trabajador en efectivo por la prestación continua de servicios durante el periodo de un año calendario, pueden ser acumulativas como en el caso de la prima de antigüedad, son parte integrante del salario y en consecuencia sujetas a todas las disposiciones fiscales inherentes a éste únicamente en la parte y monto que éstas mismas establecen, así tenemos:

#### A) Aguinaldo

El aguinaldo a que tienen derecho los trabajadores y que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos, será acumulable para efectos de ISR en la parte que exceda de 30 días de SMG del área geográfica correspondiente al domicilio del trabajador o de la empresa que presta sus servicios. Cuando dichos trabajadores no hayan cumplido el año de servicio, independientemente de que se encuentren laborando o no a la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren laborado, cualquiera que fuere éste.

( LISR-77-XI, LFT-87 )

Se establece que en caso de que el aguinaldo sea inferior al monto del equivalente a 30 días de SMG del área geográfica del trabajador no pagará impuesto hasta por el monto del aguinaldo otorgado aún cuando se calcule sobre un salario superior al mínimo. ( RLISR-76 ).

#### B) Prima vacacional

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, que aumentará en dos días laborales hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. ( LFT- 76 )

Complementariamente al periodo de vacaciones los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios correspondientes a dicho periodo de vacaciones, la cual es acumulable para efectos de ISR en la parte que exceda de 15 días de SMG del área geográfica del domicilio del trabajador. ( LISR-77-XI, LFT-80 )

Los ingresos por los conceptos anteriores gratificación anual y prima vacacional forman parte integral del salario para efectos de cotización en aportaciones de seguridad social ( IMSS, SAR E INFONAVIT ), y es acumulable para el impuesto local sobre nóminas.

**C) Prima de antigüedad.**

Es una prestación autónoma que se genera por el solo transcurso del tiempo, y es independiente a las demás prestaciones a que tenga derecho el trabajador por concepto de retiro o separación.

Para que los trabajadores tengan derecho a la prima de antigüedad es necesarios que:

- Sean trabajadores de planta
- Cuando se separen voluntariamente de su empleo hayan cumplido por lo menos 15 años de servicio en el mismo.
- Se separen por causa justificada; o
- Sean separados de su empleo por el patrón independientemente de la causa que motive el despido.

Si la relación laboral concluye por la muerte del trabajador, la prima que corresponda cualquiera que sea su antigüedad, se pagará, en su caso, a quienes dependían económicamente, de él en el orden y términos que para tal efecto señala la LFT.

La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios, el cual no podrá ser menor del salario mínimo ni mayor del doble del mismo ( LFT-102,485,486 ).

**D) Participación de utilidades**

Los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la CNPTUE., el que actualmente es el 10 % sobre la renta gravable, de conformidad con las normas de la LISR, y es acumulable para efectos de ISR en la parte que exceda de 15 días de SMG del área geográfica del domicilio del trabajador ( LFT, - LISR-117,120 )

El reparto de utilidades es un derecho constitucional reconocido a los trabajadores que tengan 60 días o más laborados en una empresa y que hayan contribuido de alguna manera a generar las ganancias de ésta.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de la misma, por lo que en contrario censu los directores, administradores y gerentes generales, quedan exceptuados del reparto de utilidades ( LFT-127,131 ).

Quedan exceptuadas de repartir utilidades

- 1.- Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento.
- 2.- Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo durante los dos primeros años de funcionamiento.
- 3.- Las empresas de industria extractiva de nueva creación, durante el período de exploración.
- 4.- Las Instituciones de asistencia privada con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro
- 5.- El IMSS y las Instituciones Públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficio -- social.
- 6.- Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (LFT-128)

El reparto de utilidades está basado en principios de justicia social y es un reconocimiento al esfuerzo del trabajador en el proceso productivo de la empresa; sin embargo desde el punto de vista económico se ha considerado a este derecho como inconstitucional, fundamentando esto en el principio de que si dentro del sistema productivo, le corresponde a cada uno de los factores que lo integran ( tierra, capital y trabajo ) un beneficio o producto, el trabajo reciba además del salario que por derecho le corresponde, una parte del beneficio del capital.

No obstante no tener facultades la CNPTUE para eliminar o deducir el porcentaje de utilidades a los trabajadores así como hacer inferencias sobre el capital de las empresas, se espera que en su próxima reunión sea considerado este planteamiento.

#### E) Retiros del sistema de ahorro para el retiro ( SAR )

Los ingresos obtenidos con cargo a las subcuentas de seguro de retiro abiertas en los términos del IMSS, así como las que obtengan los trabajadores del estado con cargo a las cuentas individuales de ahorro, en los términos de la ley del ISSSTE

## 2.2. EXTRAORDINARIAS AL SALARIO

Son prestaciones que recibe el trabajador cuando se presenta el hecho que las origina, son parte integrante del salario y por consiguiente a las disposiciones fiscales inherentes a este únicamente en la parte y monto que éstas mismas determinan. las que pueden ser por:

#### A) Tiempo extraordinario.

Se considera como trabajo ejecutado en tiempo extraordinario:

- a) El que exceda de la jornada pactada
- b) El que se desarrolle por ordenes escritas de la empresa en tiempo señalado a los trabajadores para tomar sus alimentos.

El tiempo extraordinario estara sujeto a:

- No exceder de tres horas diarias y tres veces a la semana
- Pagarse Invariablemente en efectivo, con un ciento por ciento de aumento sobre el salario del trabajador.

Cuando un trabajador labore más de las nueve horas de tiempo extraordinario a la semana se pagara el doscientos por ciento del salario del trabajador, y sujeto a las sanciones establecidas por la LFT.

Los trabajadores están obligados a prestar servicios extraordinarios, cuando lo requieran las necesidades de la empresa y se les avise dos horas antes de terminar la jornada ordinaria. (LFT-66-67)

El importe del pago de horas extras al trabajador no forma parte del salario para efectos de indemnización salvo en los casos en que se pague en forma fija y permanentes.

#### B) Días de trabajo extraordinario

Se consideran días de trabajo extraordinario

- a) Aquel que se desarrolle en los días de descanso obligatorio señalado por la ley
- b) Aquel que se desarrolle en los días de descanso señalado en el contrato

Se establece como derecho de los trabajadores el de disfrutar de un día de descanso, por lo menos, por cada seis días de trabajo con goce de sueldo íntegro. Se procurara que éste sea el domingo (LFT-69)

El trabajador que preste servicios en día domingo, tendrá derecho a una prima adicional del veinticinco por ciento por lo menos sobre su salario diario. (LFT-71)

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por descanso y la prima dominical si fuese domingo, un salario doble por el servicio prestado (LFT-73)

#### C) Gratificaciones

Son Ingresos que obtiene el trabajador como recompensa por su participación individual o colectiva, en actos laborales o comportamientos de interés o beneficio para el patrón, son optativos, aunque pueden ser obligatorias si se integran en forma fija y permanente.

#### D) Incentivos

Son ingresos indirectos que recibe el trabajador como recompensa por la participación en programas inductivos específicos de una organización; son optativos para el patrón pero pueden ser obligatorios si se entregan en forma fija y permanente.

#### **E) Comisiones**

Son ingresos que obtiene el trabajador como complemento a su salario por la eficiencia obtenida en transacciones comerciales realizadas dentro de la jornada o periodo de tiempo convenido

#### **F) Pago por uso de automóvil del trabajador (kilometraje)**

Atendiendo al dictado del párrafo segundo de la fracción VI del artículo 25 y IX-137 de la LISR cuando a la documentación que ampare el gasto de alimentación el contribuyente acompañe la relativa al transporte, deberá además cumplir con los requisitos que al efecto establezca la SHCP mediante reglas de carácter general.

Al respecto la DVA-96-149 establece que: para los efectos de lo previsto en los artículos de ley citados anteriormente los contribuyentes podrán deducir los gastos erogados por concepto de uso de automóvil propiedad de un persona que preste servicios personales subordinados al contribuyente y sean consecuencia de un viaje realizado para desempeñar actividades propias del contribuyente.

La deducción a que se refiere esta regla no podrá exceder de 54 centavos M.N. por kilómetro recorrido por el automóvil sin que dicho kilometraje pueda ser superior a veinticinco mil kilómetros recorridos en el ejercicio y además se reúnan los demás requisitos que para las deducciones establecen las disposiciones fiscales.

Las empresas por lo general optan por retribuir al trabajador más de la cuota estipulada por kilómetro recorrido absorbiendo la diferencia como no deducible en unos casos, y en otros, la acumulan a los Ingresos del trabajador con las consecuencias fiscales que implican, además de formar parte integrante del salario para efectos de aportaciones de seguridad social ( IMSS, SAR E INFONAVIT ), y acumulativa para impuesto local sobre nóminas

#### **G) Ingresos en servicios**

Se consideran ingresos en servicio, las cantidades que resulten de aplicar al importe de préstamos obtenidos una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada por dichos préstamos y la tasa promedio diaria de CETES colocados a plazo de noventa días, en el mes inmediato anterior, o en su defecto, del valor a cargo del Gobierno Federal inscrito en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios equiparable a los certificados mencionados, cuando esta última sea mayor.

Los ingresos se consideran obtenidos mensualmente y se determinarán aplicando al total del préstamo, disminuido con la parte que del mismo se haya reembolsado, la tasa que resulte conforme al párrafo anterior en la parte que corresponda al mes de que se trate. ( LISR-78-A ).

### **2.3 INDEMNIZACIÓN POR RETIRO O SEPARACIÓN**

Son ingresos que obtiene el trabajador por concepto de daños y perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes, o en ambos a consecuencia de rescisión de las relaciones de trabajo.

#### A) Monto de la indemnización y gravación

Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios

Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la Indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y.

Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

(LFT-50)

El total de percepciones por este concepto para efectos de ISR será la cantidad obtenida por prima de antigüedad, retiro e indemnización u otros pagos, por separación disminuida de noventa veces el SMG del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio

## 2.4 PREVISIÓN SOCIAL

### A) Naturaleza, definición, requisitos generales y gravación fiscal.

En principio, consideramos que los gastos de previsión social tienen como finalidad conceder beneficios adicionales al personal de las empresas de aquellos otorgados por las leyes laborales.

La LISR, bajo determinadas circunstancias, permite la deducción de los gastos de previsión social para la empresa que los paga y, por otra parte, los considera acumulables para quien recibe su beneficio

Para efectos de la LISR se consideran como gastos de previsión social los siguientes:

- Jubilaciones
- Fallecimientos
- Invalidez
- Servicios médicos y hospitalarios
- Subsidios por Incapacidad
- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos
- Fondo de ahorro

- Guarderías infantiles
- Actividades culturales y deportivas
- Otras actividades de manera análoga

La propia ley establece que las prestaciones de previsión social deberán erogarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores de la empresa, aclarando que en todos los planes deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijan en

Para el contribuyente las prestaciones de previsión social serán acumulables en el excedente de un tanto del SMG cuando la suma de los Ingresos por servicios personales subordinados y las demás prestaciones de previsión social excedan de siete SMG del área geográfica del domicilio del contribuyente  
( LISR- 77- VI- último Párrafo )

#### **B) Generalidades.- Empleados de confianza y trabajadores**

El RLISR al establecer los requisitos que deben cumplirse para que proceda la deducción de los pagos por concepto de previsión social, ratifica que éstos deben otorgarse a todos los trabajadores sobre las mismas bases. Sin embargo, las prestaciones a trabajadores y empleados de confianza pueden ser diferentes para unos y otros.

De acuerdo con la LFT., se consideran empleados de confianza aquellos que desempeñan funciones de dirección, vigilancia y fiscalización y las actividades que se relacionan con trabajos personales del patrón efectuadas dentro de la empresa.

Para que el monto del gasto erogado por la empresa por concepto de previsión social sea deducible, se requiere que los beneficios que se otorguen a empleados de confianza, considerados conjuntamente con los que conceden las Instituciones públicas de seguridad social no sean proporcionalmente superiores a los otorgados para salarios menores. Sin embargo, se permite que dichos beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores.

Si no se cumple con la proporcionalidad antes señalada, y se otorguen beneficios proporcionalmente superiores para salarios mayores, no será deducible del gasto total erogado el excedente que resulte de aplicar a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. Es decir si a un sueldo de \$ 2,000.00 se le otorga un beneficio del 12 %, y a un sueldo de \$ 1,000.00 se le concede un 8 %, solo será deducible el costo correspondiente al 8 % aplicado a ambos sueldos. ( LISR-20 )

Las disposiciones del reglamento referente a la proporcionalidad que deben guardar los beneficios otorgados al personal de confianza con los demás trabajadores no es lo suficientemente clara y a sido interpretada de manera diferente a la que aparece en el párrafo precedente.

Una interpretación consistiría en cuantificar actuarialmente los beneficios otorgados por las instituciones públicas de seguridad social por grupos de empleados ( de confianza y demás trabajadores ) y obtener un factor unitario por grupo ( monto de los beneficios entre el número de empleados ). Este factor serviría para establecer la proporcionalidad requerida por el RLISR.

Otra posible interpretación sería seguir el procedimiento anterior, pero en base a las erogaciones de la empresa destinadas a gastos de previsión social.

C) Varios sindicatos

Cuando existen varios sindicatos los beneficios pactados en cada sindicato podrán no ser equivalentes ( RLISR-19 ).

D) Planes de previsión social en función del grado de riesgo

El plan podrá pactar beneficios superiores para el personal con un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, siempre y cuando la naturaleza del riesgo sea concordante con la del beneficio e independientemente de que se trate de empleados de confianza o trabajadores. Esto podría ser aplicable por ejemplo a los mecánicos o a los choferes. ( RLISR-19. )

E) Requisitos de los planes de previsión social

En relación con los planes de previsión social el RLISR aclara que éstos deberán constar por escrito indicando la fecha de su iniciación y deberán comunicarse al personal dentro del mes siguiente al inicio. ( RLISR-20 )

F) Aportaciones del personal a los planes de previsión social

El RLISR dispone que cuando los trabajadores deban contribuir con aportaciones a un plan de previsión social, deberán participar por lo menos el 75 % de los elegibles. ( RLISR-20. )



## CAPITULO III

### INGRESOS EXENTOS

#### 3.1 EXENTOS AL 100%

- A) Salario mínimo.
- B) Prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores de salario mínimo general, calculados sobre la base de dicho salario.
- C) Indemnizaciones por riesgo o enfermedad.
- D) Reembolso de gastos médicos , dentales , hospitalarios y de funeral.
- E) Prestaciones de seguridad social.
- F) Los provenientes de cajas y fondos de ahorro.
- G) Ingresos por servicios.
- H) Sueldos percibidos por empleados de organismos internacionales.

#### 3.2 EXENTOS PARCIALMENTE

- A) Percepciones extraordinarias de los trabajadores con salarios distintos del SMG.
- B) Gratificaciones anuales.
- C) Prima vacacional.
- D) Prima dominical.
- E) PTU.
- F) Prestaciones de previsión social.
- G) Indemnización por cese o separación .

## CAPÍTULO III INGRESOS EXENTOS

En atención a las disposiciones laborales contenidas en la LFT y correlacionadas con la LISR, los ingresos que bajo diversos conceptos percibe el trabajador por su trabajo, son para efecto del ISR; gravados y exentos; en cuanto a estos últimos y atendiendo a su monto o cualidad, los ingresos pueden ser exentos al cien por ciento o parcialmente exentos.

### 3.1 EXENTOS AL CIENTO POR CIENTO.

#### A) Salario mínimo general.

Los salarios mínimos no son objeto de compensación, descuento o reducción salvo en los casos que las leyes laborales lo establecen. ( LFT-97 ).

Para efectos fiscales se establece que las personas que únicamente perciban salario mínimo general no estarán afectas a ISR, así como para efectos de cotización al IMSS las cuotas correspondientes a dichos salarios serán pagadas en su totalidad por los patrones (LISR-25-I, 80-1°P., LSS-42)

La LISR Y LSS exceptúan de la exención anterior a los salarios mínimos profesionales, lo cual podría considerarse como ilegal desde el punto de vista laboral, ya que el artículo 77 de la LFT generaliza a salarios mínimos sin especificar que sean los mínimos generales, de campo o profesionales.

B ) Prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores de salario mínimo general calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, tales como: percepciones por tiempo extraordinario, primas dominicales y primas por días de descanso y días festivos trabajados sin disfrutar de otros en sustitución.

(LISR-77-I.)

#### C) Indemnizaciones por riesgo o enfermedad.

Son percepciones que obtiene el trabajador por las indemnizaciones por riesgos o enfermedades que se conceden de acuerdo con las leyes ( LFT, LSS, LISSSTE. ) o contratos colectivos de trabajo (LISR-77-II.)

D) Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.

Las percepciones recibidas por el trabajador con motivo de reembolso de gastos médicos , dentales, hospitalarios y de funeral que concedan en forma general y de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo . ( LISR-77-IV )

Este tipo de prestaciones se encuentran contenidas dentro de las de previsión social que proporcionan las empresas a sus trabajadores .( LISR-24-XII, RISR-80 ).

E) Prestaciones de seguridad social. ( LISR-77-V )

Son prestaciones que por derecho las instituciones públicas de seguridad social (IMSS e ISSSTE) otorga a los trabajadores afiliados por disposición legal a estas instituciones por los patrones; las que pueden ser en especie, en servicio y en dinero. ( LSS- 7-8-9-10-19-20 y 22)

F) Ingresos provenientes de cajas y fondos de ahorro

Son los ingresos que recibe el trabajador por retiros de las cajas y fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad. Del título II y IV de la LISR. ( LISR-67-VIII.)

G) Ingresos por servicios.

Son los ingresos por el servicio de préstamos en efectivo concedidos de forma general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en los apartados A y B del artículo 123 constitucional, incluyendo a los trabajadores al servicio del estado y municipios, y se cumpla con los siguientes requisitos:

1. Que el total de los ingresos del trabajador no hayan excedido en el año anterior de un monto equivalente a 7 veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año.
2. Que el total del préstamo en el ejercicio de que se trate no exceda de un monto equivalente a un salario mensual, por un periodo máximo de tres meses y siempre que los ingresos del trabajador adicionados del beneficio de esta exención no excedan de 7 veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año. ( LISR-77- VIII)

H) Cuotas de seguridad social de los trabajadores pagadas por los patrones. ( LISR 77-IX )

Son percepciones indirectas que obtiene el trabajador por el pago que hace el patrón de las cuotas obreras al IMSS, siempre que se otorguen en forma general y forma parte integral de salario para efectos de aportaciones de seguridad social (IMSS). ( LSS-32- 44 )

l) Sueldos percibidos por los empleados de organismos internacionales. (LISR-77- XII)

Son las remuneraciones por servicios personales subordinados que reciben los extranjeros, en los siguientes casos:

- 1.- Por las cualidades de los servicios
  - Los agentes diplomáticos.
  - Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.
- 2.- Cuando existe reciprocidad de exención .
  - Los agentes consulares , en el ejercicio de sus funciones.
  - Los miembros de delegaciones oficiales , cuando representan países extranjeros.
- 3.- Por acuerdo, tratado o convenio.
  - Los representantes funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficina en México.
  - Los técnicos extranjeros contratados por el gobierno federal.

J) Gastos de representación y viáticos

Son los ingresos percibidos por el trabajador para gastos de representación y viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentos de terceros que reúnan requisitos fiscales. (LISR-77- XIII).

Los trabajadores mexicanos que presten sus servicios fuera de la República, así como los que prestan sus servicios dentro de esta, pero en lugar diverso de su residencia habitual y a distancia mayor de cien kilómetros se registrarán por lo siguiente:

Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de fronteras y cumplimiento de disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

Cuando el trabajador no compruebe con documentación comprobatoria las entregas de efectivo que le haga el patrón para viáticos estos podrán, o acumularse a los demás ingresos del trabajador o contabilizarse como no deducible el total o parte de las partidas no comprobada

k) Los percibidos en concepto de alimentos de acuerdo al artículo 308 del CCDF comprenden los alimentos , el vestuario y la asistencia en caso de enfermedad. (LISR-77- XVII).

### 3.2 EXENTOS PARCIALMENTE

Son ingresos parcialmente exentos:

**A) Las percepciones extraordinarias de los trabajadores con salario distinto del SMG**

Estas pueden ser por concepto de tiempo extraordinario, días de descanso y días festivos trabajados sin disfrutar de otros en sustitución, y están exentas: al 50%, si no exceden el límite previsto en la legislación laboral, y sin que esta exención exceda del equivalente a 5 veces el SMG del área geográfica del trabajador por cada semana de servicio. Por el excedente de dicha exención se pagara el impuesto en los términos del Título IV de la LISR.

(LISR-77-I.)

**B) Gratificaciones anuales.**

Las gratificaciones que reciban los trabajadores durante un año de calendario, hasta el equivalente del SMG del área geográfica del trabajador elevado a 30 días y se otorguen en forma general estarán exentos. (LISR 77-XI)

En caso de que la gratificación sea inferior al monto equivalente al SMG del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, no se pagará el impuesto hasta por el monto de la gratificación otorgada aún cuando se calcule sobre un salario superior al mínimo.

(RLISR- 76)

**C) Prima vacacional y Participación de utilidades**

Las primas vacacionales y la PTUE que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general, hasta por el equivalente a 15 días de SMG del área geográfica del trabajador. (LISR-77-XI)

**D) Primas dominicales.**

Tratándose de percepciones por primas dominicales estas estarán exentas hasta por el equivalente de un SMG del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore

(LISR- 77- XI )

**E) Prestaciones de previsión social**

No se pagara el ISR por los ingresos que reciba el trabajador en efectivo, en especie o servicio con motivo de subsidio por Incapacidad, becas educacionales para el 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. ( LISR-77-VI )

La exención de estas prestaciones se limita a 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 del área geográfica 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, un monto hasta de un SMG del área geográfica 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, sea inferior a siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevada al año.

#### F) Indemnización por cese o separación

Están exentos los ingresos que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la LIMSS y los que obtengan los trabajadores del Estado con cargo a las cuentas individuales de ahorro, en los términos de la LISSSTE hasta por el equivalente a noventa veces el SMG del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en caso de las subcuentas del seguro de retiro o cuentas individuales de ahorro. Los años de servicio serán los que se hubiesen considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos del título IV de la LISR..

## CAPÍTULO IV TARIFAS

- 4.1. TARIFA ARTÍCULO 80 .
- 4.2. TABLA ARTÍCULO 80-A
- 4.3. TABLA ARTÍCULO 80-B
- 4.4. TASA DEL 30 %
- 4.5. TARIFAS Y TABLAS ARTÍCULOS  
141, 141-A Y 81
  - A) Tarifa artículo 141
  - B) Tabla artículo 141-A
  - C) Tabla artículo 81

## CAPÍTULO IV TARIFAS

El estado necesita dinero para el cumplimiento y desarrollo de sus funciones así como para el financiamiento de los gastos sociales; este recurso lo obtiene principalmente por medio de los impuestos, del sistema general de estos dependerá la correcta distribución final de la renta entre la población.

La hacienda pública y su sistema tributario Federal son los que por mandato constitucional tienen encomendado la imposición de las contribuciones necesarias a cubrir el presupuesto.  
(CPEUM-73-VII)

Los criterios de beneficio y del sacrificio o de redistribución son los dos principales que rigen los sistemas impositivos modernos. Los impuestos directos y progresivos sobre la renta contrastan con los indirectos recaudados en su mayor parte sobre la venta y prestación de servicios.

Los particulares por el solo hecho de vivir dentro del país están obligados a contribuir de manera proporcional y equitativa al gasto del mismo. (CPEUM 31- IV .)

Las personas físicas y morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos y señala que las contribuciones son::

- a) Impuestos;
- b) Aportaciones de seguridad social;
- c) Contribuciones de mejoras;
- d) Derechos

a) Son impuestos las contribuciones establecidas en Ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos. (CFF-1)

Las personas físicas y morales están obligadas al pago del ISR en los siguientes casos.

- 1.- Los residentes en México respecto a todos sus ingresos cualquiera que sea ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan;
- 2.- Los residentes en el extranjero con establecimiento permanente o base fija en el país;
- 3.- Los residentes en el extranjero, respecto a los ingresos de fuente de riqueza situadas en territorio nacional. (LISR-I)



Las disposiciones fiscales que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta

Se considera que establecen cargas a los particulares las normas que se refieren al sujeto, objeto, tasa o tarifa. ( CFF- 5 )

Las tarifas, tablas y tasas a aplicar en la determinación del ISR mensual y anual por quienes hagan pagos por concepto de salarios son las siguientes:

#### 4.1 TARIFA DEL ARTICULO 80 LISR.

Utilizada para el cálculo de la retención mensual del impuesto personal sobre la renta según la cuantía de los ingresos, por quienes hagan pagos o reciban ingresos por servicios personales subordinados y las 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 laboral.

Debido al incremento constante de los salarios y a la pérdida de su poder adquisitivo-esta tarifa a venido perdiendo sus niveles de ingresos sobre los cuales se aplica, contando actualmente con 8 en lugar de 12,10,20 ó 28 en que se constituyeron, anteriormente con una tasa máxima de Impuesto del 35 %, dichos niveles de ingresos tienen un límite mínimo y máximo, cuota fija y un porcentaje de impuesto aplicable sobre el excedente del límite inferior

Las personas obligadas a efectuar retenciones, cuando realicen pagos por periodos comprendidos en dos meses podrán utilizar por el periodo que se efectúa el pago la tarifa que se encuentre vigente al inicio del periodo en los términos del artículo 80 de la LISR. en este caso dichas personas deberán efectuar el ajuste respectivo al calcular el impuesto correspondiente al siguiente pago que realicen a la persona a la cual efectuaron la retención ( DVA-96-98 )

Cuando dichas personas paguen en función del trabajo realizado o el cálculo deba ser por periodos podrán efectuar la retención en los términos del artículo 80 de la LISR o el artículo 88 de su reglamento, al resultado dedicho procedimiento se le aplicarán las tarifas de la fracción II Anexo 32 de las DVA-96

Tanto la tarifa del artículo 80 como la del anexo 32 de la DVA-96 deberán actualizarse semestralmente en los términos del artículo 7-C de la LISR. La SHCP., tiene encomendado el cálculo de las operaciones aritméticas pertinentes y la publicación de las tarifas actualizadas en el DOF.

Anteriormente estas tarifas se actualizaban trimestralmente bajo el mismo procedimiento y en el pasado se ajustaban de acuerdo a los incrementos del salario mínimo.

#### 4.2 TABLA ARTICULO 80-A

Aplicada para el cálculo del subsidio al impuesto personal sobre la renta calculado en los términos del artículo 80 para contribuyentes que perciban ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado ( capítulo I de la LISR.)

Este artículo y tabla fueron adicionados a la LISR, a partir del 1º de enero de 1991 cuenta con dos niveles más de ingresos que la tarifa del artículo 80 a los cuales se les aplicara la cuota fija y el porcentaje del subsidio acreditable sobre el impuesto marginal.

El impuesto marginal mencionado de la tarifa es el que resulte de aplicar la tasa que corresponde en la tarifa del artículo 80 de la LISR, al ingreso excedente del límite inferior.

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se derive de los ingresos por los conceptos a que se refiere el capítulo I ( salarios ), se tomará el subsidio acreditable que resulte conforme a la tabla disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos.

La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador de la siguiente forma:

A= ( TPE / TEE )

A= Proporción a que se refiere el párrafo quinto del artículo 80-A de la LISR.

TPE. = Total de pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirvieron de base para determinar el impuesto sobre la renta del capítulo I de la propia ley

TEE = Total de las erogaciones efectuadas en el ejercicio señalado por cualquier --

concepto relacionado con la prestación de los servicios personales subordinados, Incluyéndose, entre otras, a las inversiones y gastos efectuados durante el ejercicio por cualquier concepto relacionado con previsión social, servicios de comedor, comida o transporte proporcionado los trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el empleador ni el trabajador este sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas. Tratándose de inversiones, se considerará como erogación efectuada en el ejercicio el monto de la deducción de dichas inversiones para efectos del ISR y si son inversiones no deducibles los montos que se registren para efectos contables. También se consideraran como erogaciones los pagos de contribuciones que originalmente correspondan al propio empleador como son : las cuotas del IMSS e INFONAVIT.

No se consideran como erogaciones para estos efectos los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo tampoco se consideran erogaciones los viáticos por los cuales no esta obligado al pago del ISR .de acuerdo con el artículo 77 de la LISR

Cuando la proporción determinada sea inferior al 50 % no se tendrá derecho al subsidio .

La DVA-96-199 establece que se podrá obtener la proporción prevista, con los conceptos anteriores correspondientes al periodo del primero de enero del año de que se trate y la fecha en que se determine el impuesto siempre que la proporción resultante sea mayor en más de un 10 % en relación con la del ejercicio inmediato anterior.

También podrán optar por lo previsto en esta regla, los empleadores que inicien actividades en el ejercicio fiscal 1996.

Quienes hagan las retenciones provisionales a que se refiere el artículo 80 de la LISR por los ingresos señalados en las fracciones II a V del artículo 78 de dicha ley acreditaran contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente, el subsidio que, en su caso resulte aplicable en los términos de este artículo 80 - A. LIR

Con la finalidad de simplificar la retención provisional del ISR, el cálculo del impuesto anual, así como la aplicación del crédito al salario por parte de quienes efectúan pagos por concepto de sueldos y salarios, la SHCP. ha publicado en el DOF. las disposiciones de vigencia anual que

establece reglas generales y otras disposiciones de carácter fiscal para el periodo 96 / 97 que contiene :

- a) Tarifa opcional actualizada y mecánica a utilizar con la proporción de subsidio determinado en el cálculo del impuesto mensual a retener por quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere el capítulo I del título IV de la LISR. en lugar de la tarifa para determinar el impuesto y la tabla y mecánica para determinar el subsidio establecido en los artículos 80 y 80-A (DVA-96-200-1° p., anexo 27-I).
- b) Tablas de las tarifas integradas con el crédito al salario mensual aplicables a proporciones redondeadas de 0.50 a 1.00 (DVA-96-200-3° P, anexo 27-II)
- c) Tarifa Y Tabla del artículo 80 y 80-A de la LISR. vigentes hasta el 31 de diciembre de 1991 actualizadas en forma semestral en los términos del artículo 7-C de la LISR. (DVA-96-200-IV Y V-5° P.).

#### 4.3. TABLA ARTICULO 80-B.

Es un mecanismo de crédito fiscal creado en favor de los asalariados que consiste en substituir el acreditamiento del 10 % del salario mínimo general por una tabla de créditos fiscales expresados en montos dependiendo del ingreso del trabajador, los cuales decrecen conforme aumenta el ingreso hasta un monto equivalente al 10 % del SMG vigente, trayendo en consecuencia un incremento en el ingreso disponible del trabajador y un impacto favorable en la distribución del ingreso a nivel regional. Este mecanismo lo aplica el patrón después de realizar el cálculo de ISR. disminuido del subsidio al salario correspondiente al contribuyente y, en caso, de que el impuesto a cargo de éste sea menor que el crédito al salario que resulte de aplicar la tabla, la diferencia que se determine, deberá entregarse al trabajador conjuntamente con el pago de salarios.

Será aplicable exclusivamente a las personas que perciben ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado ( salarios ) ( LISR-78-I-1°P.)

No es aplicable a quienes reciban Ingresos por concepto de :

- a) Primas de antigüedad, retiros e indemnizaciones u otros pagos que reciban los empleados y trabajadores al término de la relación laboral.

- b) Los que obtengan las personas contenidas en las fracciones II, III, IV, V Y VI. del artículo 78 de la LISR.
- c) Jubilaciones o haberes de retiro.
- d) Los contribuyentes del sector agropecuario de régimen simplificado, que cuentan con la facilidad administrativa consistente en el pago del 3 % sobre el total de la nómina pagada a determinados trabajadores del campo, por concepto de retenciones de ISR., para otorgar el crédito al salario, el patrón tendría que renunciar a tal facilidad y, en sustitución de la misma, realizar el cálculo señalado para la obtención de dicho crédito, además de cumplir con las disposiciones dictadas por la LISR., LSS, SAR. e INFONAVIT. relativas a la relación laboral ( DVA-95- 12 )
- e) Los residentes en el extranjero cuando obtengan ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado de fuente de riqueza en territorio nacional, toda vez que cuando en su caso sean sujetos al ISR., se les aplica una tasa fija del 15 o 30 %

La SHCP. con la finalidad de simplificar el cálculo del ISR. subsidio y crédito al salario ha publicado en el anexo 27 de las DVA-96 tablas integradas con el crédito al salario -mensual aplicables a proporciones redondeadas

En estas tablas deberá considerarse la columna marcada con el límite inferior 1, sin tomar en cuenta el límite inferior 2, el cual solo sirvió de base para calcular el crédito fiscal

Tanto la tabla del artículo 80-B como las integradas del anexo 27 deberán ser actualizadas semestralmente en los términos del artículo 7-C de la LISR. La SHCP. tiene encomendado realizar las operaciones pertinentes para actualizarlas y publicarlas en el DOF.

#### **4.4. TASA DEL 30 %**

Quienes hagan pagos por honorarios a miembros de consejos directivos de vigilancia consultivos o de cualquier otra índole, así como de los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, deberán de retener y enterar el ISR. sobre dichos -conceptos que no podrá ser inferior al 30 % sobre su monto salvo que exista además relación de trabajo con el retenedor en cuyo

caso se aplicara la tarifa del artículo 80 a la totalidad de ingresos obtenidos en un mes de calendario

#### 4.5. TARIFA Y TABLAS ARTÍCULOS 141, 141-A, 81.

##### A) TARIFA ARTÍCULO 141

Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 80 deberán calcular el ISR anual de cada persona que le hubiere prestado servicios subordinados, El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refieren el primer párrafo o la fracción primera del artículo 78, la tarifa del artículo 141 de la LISR

Podría decirse que esta tarifa es la representación anual acumulada de las doce tarifas mensuales del artículo 80 y por consiguiente sujeta a las mismas disposiciones de ley.

##### B) TABLA ARTÍCULO 141-A

Este artículo contiene la tabla del subsidio al impuesto anual determinado conforme al artículo 141. Al igual que la tabla anterior podría decirse que es la representación acumulada de las doce tablas mensuales del artículo 80-A y por consiguiente sujeta a la misma normatividad de la LISR.

Los contribuyentes que durante el ejercicio de 1995, percibieron ingresos de los señalados en el Capítulo I del título IV de la LISR., de dos o más empleadores para calcular el subsidio acreditable a que se refiere el artículo 141-A de la citada Ley, deberán determinar la siguiente proporción:

Se dividirá la suma del monto de los subsidios acreditables entre la suma de los montos de los subsidios acreditables y no acreditables respecto a dicho ingreso. El cociente que resulte, será la proporción del subsidio acreditable correspondiente. (DVA-96-229)

**C) TABLA ARTICULO 81.**

Tabla siml en vigencia y estructura a la del artículo 80-B anualizada, su aplicación es anual y disminuye el impuesto personal sobre la renta anual calculado en los términos del artículo 141 y disminuido del subsidio que en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 141-A, Al igual que las tablas anteriores, podría decirse que esta es la representación anual acumulada de las doce tablas mensuales del artículo 80-B.

Con la finalidad de simplificar el cálculo del impuesto personal sobre la renta anual por parte de quienes efectúan pagos por concepto de salarios la SHCP. ha publicado reglas generales y otras disposiciones de carácter fiscal para el periodo 96 / 97, las cuales contienen entre otras:

- a) Tarifa y tabla optativas en la determinación del impuesto del ejercicio relativas a los artículos 141 y 141-A de la LISR vigentes durante el año 1991, actualizadas al 31 de diciembre de 1995 ( DVA-96-227-I )
- b) tarifas y tablas actualizadas relativas a los artículos 81, 141 y 141-A aplicables en el cálculo del impuesto correspondiente al ejercicio 1995, considerando el subsidio que corresponda a los contribuyentes. ( DVA.-96-228-Anexo-34-I )
- c) Tarifas integradas con el subsidio y crédito al salario anual para el cálculo del del ISR correspondiente al ejercicio 1995. ( DVA-96-228-Anexo-34-IV.)

## **CAPÍTULO V OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES**

**5.1 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

**5.2 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES**

**5.3 CALCULO Y ENTERO DEL ISR**

**A) Calculo de la retención mensual**

**B) Retención mensual para Ingresos específicos**

**C) Calculo del impuesto anual**

- a) Mecánica del calculo**
- b) Entrega del crédito al salario**
- c) Requisitos para su entrega**
- d) Su acreditamiento fiscal**



## CAPITULO V OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES

La celebración de una relación laboral o un contrato de servicios personales trae como consecuencia un intercambio de derechos y obligaciones tanto de índole laboral como social y fiscal entre el trabajador y el patrón, y entre este y las diversas instituciones gubernamentales, las primeras están contenidas en los artículos 132, 133, y 134 de la LFT., las sociales en la LSS, y LINFONAVIT, y las fiscales en la LISR, siendo estas últimas las siguientes:

### 5.1. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

De acuerdo al artículo 82 de la LISR, los contribuyentes tendrán las siguientes obligaciones

- 1.- Calcular y efectuar los pagos del ISR correspondientes a salarios
- 2.- Proporcionar los datos necesarios a los empleadores para que dichas personas los inscriban en el RFC, o bien, cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionar su clave de registro.
- 3.- Solicitar constancia de retenciones, cuando así se requiere y proporcionarla al empleador dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie el trabajo, o en su caso, el empleador que vaya efectuar el cálculo del impuesto definitivo, o bien acompañarla a su declaración anual.
- 4.- Presentar declaración anual en los siguientes casos.
  - a) Cuando hubiesen comunicado por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.
  - b) Cuando obtengan ingresos acumulables distintos de los salarios;
  - c) Cuando dejen de prestar servicios a más tardar el 31 de diciembre del año de que se trate, o cuando a dicha fecha se presten servicios a dos o más empleadores
  - d) Cuando obtengan ingresos por salarios, provenientes de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 80 de la LISR
- 5.- Comunicar por escrito al empleador, antes de éste les efectúe el primer pago que les corresponda por salarios, en el año de calendario de que trate, si prestan servicios a otro empleador, para que no se duplique el acreditamiento del impuesto a que se refiere el artículo 80 de la LISR.

## 5.2. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Las obligaciones de los patrones están contenidas en el artículo 83 de la LISR y son:

1. Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 80 de la LISR y hacer los enteros correspondientes a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año calendario mediante declaración que presentarán ante las Instituciones bancarias, y entregar en efectivo a los trabajadores las cantidades a que se refiere el artículo 80-B y 81 en su caso, de la LISR.

Las normas generales que rigen el cumplimiento de la obligación de los patrones de realizar las retenciones mensuales del ISR por salarios, se encuentran plasmadas en los artículos --- 28 - II y 75 - III, del CFF, de igual forma los artículos 81 y 82 del mismo código definen y determinan las infracciones, delitos, multas y sanciones relativas a las mismas.

2. Calcular el impuesto anual de cada trabajador subordinado, en los términos del artículo 81 de la LISR
3. Proporcionar a cada trabajador una constancia de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas ( formato 37 ), la cual deberá ser entregada a más tardar el 31 de enero de cada año, en los casos de retiro del trabajador se proporcionará dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación.
4. Solicitar, en su caso la constancia de remuneraciones y retenciones de los trabajadores que contraten a más tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio, además de cerciorarse de que estén inscritos en el RFC.
5. Solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago de salarios, si prestan servicios a otro empleador y este les efectúa el acreditamiento a que se refiere el artículo 80-B de la LISR, a fin de evitar el doble acreditamiento.
6. Presentar ante las oficinas autorizadas en el mes de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que se les haya entregado cantidades en efectivo por concepto de crédito al salario en el año de calendario anterior, asimismo proporcionar el nombre, clave de RFC, remuneraciones cubiertas, retenciones efectuadas y en su caso, el monto del impuesto anual ( formato 28 ). No estarán obligados a presentar dicha información 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.

Cuando el patrón efectúe pagos por concepto de salarios a residentes en el extranjero deberá presentar el día 17 del mes siguiente al de pago, " constancia de pagos mensuales efectuados en el extranjero de fuente de riqueza ubicada en territorio nacional " ( formato 28 ). Para efectos de declaración anual deberá presentar en el mes de febrero del año posterior al declarado la declaración anual respectiva. ( formato 29 ) ( DVA- Anexo-I )

7. Solicitar a los trabajadores de nuevo ingreso los datos necesarios para inscribirlos en el RFC

Cuando los empleadores presenten ante las Instituciones de crédito autorizadas la solicitud de inscripción para los efectos del SAR por medio del formulario SAR 04, los trabajadores de que se trate se considerarán inscritos también para los efectos del RFC, la mencionada solicitud deberá presentarse por lo menos con 10 días de anticipación a la fecha en que se solicite la apertura de la cuenta del trabajador.

Cuando la SHCP reciba de las instituciones de crédito la información de la inscripción de los trabajadores del SAR, generará la clave que le corresponda en el RFC, la cual, será entregada al banco correspondiente y, a su vez, la SHCP enviará las constancias de RFC de los trabajadores a los empleadores. Las instituciones de crédito informarán a los empleadores, indicando en la copia del formulario SAR 04 la clave del RFC de los trabajadores, misma que les será comunicada a estos últimos por los empleadores y utilizarse en todos los casos. Cuando el trabajador encuentre errores en su clave de RFC, podrá corregirlos utilizando el mismo procedimiento anterior.

Para los efectos de lo dispuesto por el artículo 27 del CFF tratándose de personas que perciban ingresos de los que en los términos del artículo 78 de la LISR, se asimilan a salarios por los que los empleadores no deben efectuar aportaciones al SAR, cuando no estuvieran inscritas en el RFC las mismas deberán ser inscritas por el empleador en el citado Registro al presentar la forma oficial 27 " declaración anual de retenciones a contribuyentes que obtengan ingresos asimilados a salarios y otras retenciones excepto pagos al extranjero y crédito al salario ", asentando la clave respectiva a diez posiciones.

Cuando las personas que el empleador inscriba en los términos de esta regla, perciban además de ingresos por los conceptos por los que tengan obligación de presentar declaraciones periódicas, para los efectos del RFC, deberán presentar el aviso de aumento de obligaciones para personas asalariadas con obligaciones distintas, utilizando la forma oficial R-1 " formulario de registro "

El RFC, es un medio de identificación de los sujetos de impuestos federales, a través de los cuales las autoridades verifican el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y conocen sus datos más importantes (DVA-96-27)

#### Fundamento Legal.

El Reglamento Interior de la SHCP. en sus artículos 58 y 132 respectivamente, establece que ésta a través de la Dirección General de Recaudación Fiscal deberá integrar y mantener actualizado el RFC. Las normas generales que regulan la operación de dicho registro están plasmadas en el artículo 27 del CFF. y en los artículos del 14 al 25 inclusive de su reglamento. En los artículos 79, 80 y 110 de dicho código se definen y determinan las infracciones, delitos, multas y sanciones relacionadas con el registro en cuestión. Además y considerando lo indicado en el artículo 70 del mismo ordenamiento, las autoridades fiscales a través de la DVA-96-108-anexo-22 dan a conocer el importe de las multas que estarán en vigor durante el periodo 96/97.

### 5.3 CALCULO Y ENTERO DEL ISR

#### A.- Calculo de la retención mensual

El 2º párrafo del artículo 80 de la LISR establece que la retención mensual del ISR se calculara mediante el procedimiento siguiente:

- Se suman todos los ingresos pagados al trabajador en un mes de calendario.
- A ese total se le aplicara la tarifa del artículo 80 de la LISR. para la determinación del impuesto provisional.
- El impuesto anterior se disminuirá del subsidio acreditable mensual que en su caso resulte aplicable en los términos del artículo 80-A de la LISR y al resultado anterior se le disminuirá el crédito al salario mensual establecido en los términos del artículo 80-B. de la misma ley.

Opcionalmente podrán aplicarse las tarifas y tablas simplificadas contenidas en el anexo-27 de las DVA-96 para el calculo de la retención mensual del ISR.

- El resultado será el impuesto a retener y enterar mensualmente. Cuando quienes hagan sus pagos provisionales trimestralmente en los términos de la LISR. efectuarán las retenciones respectivas mensualmente, y las enterarán conjuntamente con sus declaraciones provisionales trimestrales

En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 80 disminuido con el subsidio que, en su caso resulte aplicable en los términos del artículo 80-A sea menor que el crédito al salario mensual el retenedor deberá entregar la diferencia que se obtenga conjuntamente con el pago de salarios por el que se haya determinado la diferencia.

Los contribuyentes que obtengan ingresos por salarios provenientes del extranjero, de organismos internacionales cuando, en este último caso así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, y de los estados extranjeros, podrán solicitar la devolución de dicho monto o bien compensarlo contra el que resulte a su cargo posteriormente. ( LISR-80-B.)

Quienes hagan las retenciones por los ingresos asimilables a salarios señalados en las fracciones de la II a la V artículo 78 de la LISR, salvo en el caso de Ingresos por indemnizaciones, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente el subsidio que, en su caso resulte aplicable en los términos del artículo 80-A de la LISR y el monto que se obtenga se disminuirá con el crédito general mensual a que se refiere el artículo 141-C de la LISR. En los casos en que este sea mayor al impuesto a cargo del contribuyente, la diferencia no podrá acreditarse contra el impuesto que resulte a su cargo posteriormente.

**B.- Retención mensual del ISR para ingresos específicos.**

El procedimiento para el cálculo provisional del ISR para salarios específicos y percepciones complementarias a salarios normales están contenidos en los artículos de la Ley y Reglamento del ISR, así tenemos:

- a) Pago por indemnizaciones y retiros ( LISR-80-6° P )
- b) Percepciones de previsión social. ( RLISR-80.)
- c) Pago único de jubilación, pensión o haber de retiro. ( RLISR-85 )
- d) Pagos extraordinarios, gratificaciones, participación de utilidades, y primas vacacionales y dominicales ( RLISR-86 )
- e) Pago de salarios en función del trabajo realizado ( RLISR-88 2° p, DVA-98-198 )
- f) Pagos por salarios en periodos de 7, 10, o 15 días. ( RLISR-89, DVA-98-198 ).
- g) Salarios semanales. ( RLISR-90.)
- h) Pago único de sueldos correspondientes a varios meses ( RLISR-90 )
- i) Retención mensual prevista en el artículo 80 de la Ley ( RLISR-90-A)

### C.- Cálculo del impuesto anual

Las personas que durante un ejercicio hayan efectuado pagos por salarios y obligados a efectuar retenciones provisionales mensuales del ISR deberán calcular el impuesto anual de cada persona que hubiese prestado servicios personales subordinados.

#### a) Mecánica del cálculo.

El cálculo del impuesto anual sobre sueldos y salarios es determinado de la siguiente manera.

Al total de ingresos por salarios obtenidos en un año de calendario disminuido de los ingresos exentos se le aplica la tarifa del artículo 141 de la LISR actualizada, el cual se disminuirá con el subsidio al impuesto correspondiente según el artículo 141-A así como con el crédito al salario anual a que se refiere el artículo 81 cuyo resultado será en su caso un monto por crédito al salario a entregar al trabajador o un impuesto a cargo del mismo.

De igual forma que para los artículos 80 y 80-A, la SHCP ha dado a conocer en las DVA-96 las tablas que opcionalmente se podrán utilizar en el cálculo anual del ISR así tenemos:

-- Tarifas simplificadas con las proporciones de 0.50 a 1.00 para el cálculo opcional del impuesto correspondiente al ejercicio 1995 considerando el subsidio y el crédito al salario que corresponda al contribuyente, en sustitución de la tarifa y tabla de los artículos 141 y 141-A (DVA-96 Anexo 34-IV)

Al utilizar las tarifas anteriores deberá considerarse el límite inferior 1 sin tomar en cuenta el número 2 ya que este se tomó en cuenta únicamente para el cálculo del crédito al salario.

-- Las tarifas de los artículos 141 y 141-A vigentes durante el año 1991 actualizadas al 31 de diciembre de 1995, que opcionalmente podrán utilizarse para el cálculo del impuesto anual del ejercicio 1995. (DVA-96-Anexo-34- II)

#### b).- Entrega del crédito al salario.

Al aplicarse el crédito al salario al impuesto determinado conforme a los artículos 141 y 141-A, surgen diferencias a considerarse ya sea como crédito a pagar al contribuyente o impuesto a cargo del mismo, así tenemos que:

Cuando el crédito al salario anual es mayor que el impuesto determinado disminuido con el subsidio acreditable, el monto a entregar al contribuyente será el que resulte de disminuir del excedente, la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido por concepto de crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los doce meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, cuando esta suma sea menor. Por lo contrario si dicha suma es mayor, la diferencia contra el excedente deberá considerarse como un impuesto a cargo del contribuyente.

En el caso de que el impuesto determinado disminuido con el subsidio anual acreditable sea mayor que el 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 de crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los doce meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.

Cuando el impuesto anual determinado disminuido con el subsidio acreditable, 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 de crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.

El retenedor deberá entregar al contribuyente las cantidades que en su caso, resulten a favor del crédito al salario anual conjuntamente con el primer pago de salarios que efectúe en el mes de marzo del año siguiente a aquél por el que se haya determinado dicha diferencia

Los contribuyentes que hayan prestado sus servicios por periodos menores de doce meses no tendrán derecho al crédito al salario anual.

El impuesto anual a cargo del contribuyente que en su caso haya sido determinado, podrá ser acreditado con los pagos provisionales mensuales y, enterarse en las instituciones bancarias a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de que se trate. si la diferencia resulta a favor esta deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas a más tardar dentro del año posterior.

Para efectos del segundo párrafo del artículo 81 de la LISR, el artículo 92 del RLISR, indica que el retenedor podrá compensar los saldos a favor de un trabajador contra las cantidades retenidas a otro trabajador, siempre que cumpla con los requisitos.

- Que se trate de trabajadores que presten sus servicios a un mismo patrón y no estén obligados a presentar declaración anual,
- Que se recabe documentación comprobatoria de que entregó la cantidad compensada al trabajador con saldo a favor

c) Requisitos para su entrega :

Los requisitos que debe cumplir el patrón para poder entregar al contribuyente las diferencias que resulten a su favor con motivo del crédito al salario son:

- Efectuar las retenciones mensuales del ISR.
- Calcular el impuesto anual
- Llevar registros Individuales de cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos.
- Conservar los comprobantes que demuestren los montos de los pagos por salarios entregados, el impuesto que, en su caso, se haya retenido, y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del crédito al salario.
- Presentar las declaraciones Informativas:
  - 1) Constancias de remuneraciones cubiertas y retenciones efectuadas, formato 37.
  - 2) Declaración anual de pagos en efectivo del crédito al salario. ( Formato 26 ) esta información puede presentarse en dispositivos magnéticos siguiendo el instructivo contenido en la DVA-96-28-
  - 3) Aportaciones personales al SAR.
- Que se hayan pagado las aportaciones de seguridad social, que correspondan a los ingresos de que se trate.
- Solicitar a los trabajadores constancias por escrito si prestan servicio a otro empleador y este les efectúa el acreditamiento del crédito al salario.
- No cumple con requisitos de deducibilidad la nomina, cuando el patrón no entregue al trabajador en efectivo, el crédito al salario que corresponda conjuntamente con el pago del salario del periodo.

d) Su acreditamiento fiscal.

Las cantidades que entregue el patrón al trabajador por diferencias del crédito al salario no son deducibles, ya que estas se pueden disminuir de cualquier impuesto federal a su cargo ( IVA, IAC e IEPS ) y de retenciones de ISR. efectuados a terceros.



Quando el crédito al salario anual es mayor que el impuesto determinado disminuido con el subsidio acreditable, el monto a entregar al contribuyente será el que resulte de disminuir del excedente, la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido por concepto de crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los doce meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, cuando esta suma sea menor. Por lo contrario si dicha suma es mayor, la diferencia contra el excedente deberá considerarse como un impuesto a cargo del contribuyente.

En el caso de que el impuesto determinado disminuido con el subsidio anual acreditable sea mayor que el 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 de crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los doce meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.

Quando el impuesto anual determinado disminuido con el subsidio acreditable, 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 de crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.

El retenedor deberá entregar al contribuyente las cantidades que en su caso, resulten a favor del crédito al salario anual conjuntamente con el primer pago de salarios que efectúe en el mes de marzo del año siguiente a aquél por el que se haya determinado dicha diferencia

Los contribuyentes que hayan prestado sus servicios por periodos menores de doce meses no tendrán derecho al crédito al salario anual.

El impuesto anual a cargo del contribuyente que en su caso haya sido determinado, podrá ser acreditado con los pagos provisionales mensuales y, enterarse en las instituciones bancarias a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de que se trate. si la diferencia resulta a favor esta deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas a más tardar dentro del año posterior.

**c) Requisitos para su entrega :**

Los requisitos que debe cumplir el patrón para poder entregar al contribuyente las diferencias que resulten a su favor con motivo del crédito al salario son:

#### 5.4.-CASOS PRÁCTICOS DE CALCULO DE ISR

##### A) Ejemplo de calculo de la retención de ISR sobre ingresos por PTU.

Un trabajador que percibe mensualmente un salario de \$ 3,811.55, recibe por concepto de PTU. el día 30 de mayo de 1996 la cantidad de \$ 6,870.00; el importe del SMG a la fecha es de \$ 22.60; y la proporción de subsidio es de (.80), el calculo del ISR mensual se obtendrá atendiendo los artículos 77-X, 5° párrafo del artículo 80 de la LISR correlacionados con el artículo 86 de su reglamento así como las tarifas integradas con el crédito al salario mensual aplicables a la proporción redondeada para calcular el ISR. ( DVA-96-Anexo-27-II )

##### Calculo del Ingreso gravable.

Monto percibido por PTU.	\$	6,870.00
( - ) Ingreso exento ( \$ 22.60 X 15 )		339.00
Ingreso gravable		6,531.00
Proporción diaria de PTU .gravable ( \$ 6,531.00 ÷ 365 )		17.89
Proporción mensual de PTU. gravable ( 17.89 X 30.4 )		543.85

##### Calculo del ISR

Ingreso acumulable mensual ( 3,811.55 + 543.85 )		4,355.40
ISR del ingreso acumulable mensual ( artículo 80 LISR, DVA-96-Anexo-27-II )		499.93
ISR .mensual de ingresos normales		368.99
Diferencia de Impuestos		130.94
Tasa del ISR a aplicar ( \$ 130.94 ÷ \$ 543.85 )		24.07 %

ISR. a retener por PTU. ( \$ 6,531.00 X 24.07 % )		1,572.01
ISR a retener por Ingresos normales del mes		368.99
ISR retener en el mes		1,940.99
ISR del Ingreso normal		2,064.47

Diferencia entre procedimiento de Ley y Reglamento. ( \$ 2,064.47 - 1,940.99 )	\$	123.48
---	----	--------

Este mismo procedimiento podrá utilizarse para el calculo de la retención mensual del ISR por ingresos de gratificaciones, prima vacacional así como tratándose de los ingresos a que se refiere la fracción VI del Artículo 77 ( previsión social ) de la Ley, en los casos en que deba efectuarse retención conforme al penúltimo párrafo del artículo 80 de la misma, ésta se hará sobre el excedente del salario mínimo elevado al mes.

B) Calculo de la retención mensual del ISR por concepto de indemnizaciones y primas de antigüedad. ( LISR-77-X, 79, RLISR-83 )

Un trabajador que es despedido por causa injustificada, el 30 junio de 1996 por lo que deberá recibir su indemnización por despido, además de su prima de antigüedad.

Datos.

-- Contrato por tiempo indefinido	
-- Fecha de separación	30-06-96
-- Antigüedad	7.5 años
-- Sueldo base	\$ 113.00
-- Días de vacaciones	20 días
-- Aguinaldo	30 días
-- Prima vacacional	50 %

Integración del salario.

-- Sueldo base	113.00
Aguinaldo ( \$ 113.00 X 30 )	3,390.00
-- Proporción diaria de aguinaldo ( \$ 3,390.00 ÷ 365 )	9.29
Prima vacacional ( \$ 113.00 X 20 X 50 % )	1,130.00
-- Porcentaje diario de prima vacacional ( \$ 1,130.00 ÷ 365 )	3.09
Salario diario integrado ( \$ 113.00 + 9.29 + 3.09 )	125.38

Calculo de la indemnización

-- Tres meses	90 días
-- 20 días X 7.5 años	150 días
-- Total de días de indemnización	240 días
-- Monto de la indemnización ( \$ 125.38 X 240 )	\$ 30,091.20

### Calculo prima de antigüedad

La base para el calculo de la prima de antigüedad será el salario diario integrado, sin exceder de dos veces el salario mínimo. Como en este caso excede se tomará dicha cantidad como base ( $\$ 22.60 \times 2$ )

	\$	45.20
-- Días de prima por año de antigüedad		12 días
-- Años de antigüedad		7.5 años
-- Total de prima de antigüedad ( $\$ 45.20 \times 12 \times 7.5$ )		4,068.00
Total de indemnización ( $\$ 30,091.20 + 4,068.00$ )		34,159.20

### Ingresos por indemnización exentos

-- Parte exenta, 90 SMG del área geográfica del contribuyente por año de servicio ( $\$ 22.60 \times 90 \times 7.5$ )		15,255.00
-- Ingresos gravados ( $\$ 34,159.20 - 15,255.20$ )		18,904.20

### Calculo del ISR

1. Se debe conocer el ISR del último sueldo mensual ordinario. Si la fecha de rescisión fue el 30 de junio de 1996 el último sueldo mensual ordinario es el correspondiente al mes de junio. ( $\$ 113.00 \times 30.4$ )		3,435.20
ISR. correspondiente		284.61
2 Calculo de la tasa del impuesto ( $284.61 \div 3,435$ )		0.0828
Expresado en porcentaje		8.28 %
ISR por indemnización ( $\$ 18,904.20 \times 8.28 \%$ )		1,585.28
ISR por ingresos normales del mes		284.61
ISR total a retener por ingresos del mes ( $\$ 1,585.28 + 284.62$ )	\$	1,849.87

C) El calculo del ISR anual de los Ingresos por primas de antigüedad e indemnizaciones se realiza de la siguiente forma.

1.- Del total de Ingresos por indemnizaciones y primas de antigüedad se separa el equivalente al último sueldo mensual ordinario la diferencia se considera ingreso no acumulable.		
-- Ingresos no acumulables ( \$ 18,904.42 - 3,435.20 )	\$	15,469.22
2.- A los otros ingresos normales obtenidos durante el periodo en cuestión se suma el ultimo sueldo mensual ordinario.		
-- Total de Ingresos acumulables ( \$ 20,611.20 + 3,435.20 )		24,046.40
-- ISR del Ingreso acumulable incluye subsidio y crédito al salario		320.07
3.- Tasa del ISR. del Ingreso acumulable ( 320.07 ÷ 24,046.40 ) multiplicada por 100 y expresada en porcentaje		1.33
%		
4.- Calculo del ISR		
-- ISR de Ingresos no acumulables ( 15,469.22 X 1.33 % )		205.74
-- ISR total anual ( \$ 320.07 + 205.74 )		525.81
-- Pagos provisionales		3,272.92
-- ISR a favor	\$	( 2747.11 )

Ingreso por concepto de jubilación.

La parte que por este concepto se debe pagar impuesto es únicamente la cantidad diaria que exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Están exentas estas percepciones cuando sean hasta el límite señalado.

Existen dos formas en que se puede percibir esta percepción en forma periódica y mediante pago definitivo. Cuando esta prestación se cubra periódicamente, el excedente de nueve veces el SMG mensual del área geográfica del jubilado se le aplicara el procedimiento de retención que en forma general se señala en la LISR.

Ejemplo.

- a) Un trabajador que prestaba sus servicios en la CIA. X S.A. establecida en México, D.F. se jubila y recibe por este concepto la cantidad de \$ 3,435.20 mensuales a partir del 1° de enero de 1996.

Cantidad mensual	\$ 3,435.20
Menos.	
Nueve veces SMG ( \$ 22.60 X 30.4 X 9 )	\$ 6,183.36
ISR. a retene	0.0

El ingreso es menor que el monto exento por lo que no causa ISR.

- b) Cuando esta prestación se cubra mediante pago único a la cantidad mensual que se hubiera percibido de no haber pago único disminuida de nueve veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al mes se le aplicara el procedimiento el procedimiento establecido en el artículo 80 de la LISR.  
Posteriormente se dividirá el pago único entre la cantidad que hubiera percibido de no haber dicho pago. El cociente se multiplicará por el impuesto resultante conforme al párrafo anterior, determinandose así la retención.

Datos

Plazo convenido ( años )	10
Pago mensual	\$ 7,500.00
Pago único	900,000.00

Calculo del ingreso gravable

-- Pago mensual	7,500.00
-- Monto exento ( \$ 22.60 X 30.4 X 9 )	6,183.36
-- Monto gravable	1,316.64
-- ISR del monto gravable	76.89
-- Numero de mensualidades convenidas ( 900,000.00 ÷ 7,500.00 )	120
-- Total ISR a retener ( \$ 76.89 X 120 )	\$ 9,227.28

c) Cálculo del ISR anual por pago único de jubilación pensión o haber de retiro

Datos.

Fecha de Jubilación	1-01-98
Pago único	\$ 900,000.00
Pago mensual	7,500.00

Cálculo de la proporción exenta del pago único

-- monto exento del ejercicio ( $\$ 22.60 \times 30.4 \times 9 \times 12$ )	74,200.32
-- Monto percibido en el ejercicio de no haber pago único	90,000.00
-- Proporción exenta ( $\$ 74,200.32 \div 90,000.00$ )	0.8244
-- Monto exento del pago único ( $\$ 900,000.00 \times 0.8244$ )	742,003.20

Cálculo del ingreso gravable

-- Ingreso gravable ( $\$ 900,000.00 - 742,003.20$ )	157,996.80
-- Ingreso acumulable ( $\$ 90,000.00 - 74,200.32$ )	15,799.68
-- ISR del Ingreso acumulable	1,007.42
-- Ingreso no acumulable ( $\$ 157,996.80 - 15,799.68$ )	142,197.12
-- Tasa del ingreso gravable ( $1,007.42 \div 15,799.68$ )	6.37
%	
-- ISR al ingreso no acumulable ( $\$ 142,197.12 \times 6.37\%$ )	\$ 9,057.95

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

## CONCLUSIÓN

Se ha agrupado en este estudio sobre salarios y la LISR diversos conceptos, porque creemos que, más que el beneficio concreto de cada uno de ellos, lo que les da valor es precisamente el contemplarlos en una sola unidad armónica, de tal manera que se vea cómo los aspectos de remuneración se apoyan y se complementan dentro de la administración de salarios, para hacer que ésta, por una parte, sea justa y por otra, que esa justicia pueda ser apreciada por el trabajador: de nada serviría que este sea justamente remunerado, si él cree lo contrario, y con mucha frecuencia los aspectos que demuestran la justicia de una remuneración no son fáciles de apreciar, sin la ayuda de un conjunto de políticas y técnicas que formen una unidad: la administración y fiscalización de salarios

Como ejemplo a lo anterior tenemos el hecho frecuente que afrontan las empresas cuando les solicita a los trabajadores laborar tiempo extraordinario, y estos rehúsan hacerlo abogando no convieneles por el excesivo ISR que les retienen por la percepción extraordinaria que reciben y la concepción del malversado manejo de dichos impuestos.

Desde el punto de vista jurídico es innegable y preocupante la situación mínima de subsistencia que guardan los actuales salarios y en general los ingresos que obtienen las personas físicas por la prestación de un servicio personal subordinado, no obstante los postulados constitucionales que establecen que este deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material social y cultural, y para proveer de la educación obligatoria de los hijos. Cuantitativamente los salarios mínimos actuales para lo único que se utilizan es como parámetro de multas e infracciones administrativas y fiscales.

En el aspecto económico los salarios en general han sido castigados severamente a consecuencia de la recesión económica que está padeciendo el país, su bajo poder adquisitivo y el deterioro que en consecuencia sufre su mercado interno, a llegado a extremos peligrosos.

Socialmente los programas que ha emprendido el gobierno para reactivar la economía y no obstante la arenga oficial de que esta se recupera, esto no se refleja de ninguna manera en mejoras salariales y mayor cobertura social para los trabajadores ya no se diga del sector obrero sino del agrícola. Ya que, según el informe de la OIT titulado "asalariados agrícolas pobres entre los pobres del campo" se calcula que la mitad de la



población activa en la agricultura, alrededor de 1,100 millones de personas en todo el mundo, son trabajadores asalariados, muchos de los cuales perciben remuneraciones que se sitúan en la escala de la pobreza rural e incluso por debajo del nivel mínimo de subsistencia; la cobertura de estos asalariados tampoco a mejorado a pesar de que esos trabajadores están expuestos a numerosos riesgos y en muchas de las ocasiones las condiciones de empleo son "inhumanas", como sucede en México donde además de lo anterior emigran a otros países no obstante las penalidades degradantes a que se exponen.

En el aspecto tributario, las normas (LISR, LSS Y LINFONAVIT) que cubren a los salarios y en general a los ingresos que obtienen las personas físicas por la prestación de un servicio personal subordinado, las correspondientes a la LISR y su reglamento presentan: complejidad en su aplicación, altos costos, y su administración requiere equipo y personal especial. Su complejidad estriba en que se establecen normas, específicas para el cálculo del ISR provisional y anual de cada tipo de salario y sus complementos ordinarios y extraordinarios que lo integran., así como la asimilación a salarios que hace de los ingresos que obtienen las personas físicas por otros conceptos ( honorarios utilidades dividendos regalías ) que la misma ley cubre en otros capítulos ( IV, VI, VII, X, ), confunde su correcta grabación y se presta para que los empleadores evadan responsabilidades laborales en perjuicio de la clase trabajadora.

En la actualidad y a consecuencia de lo anterior, la planeación fiscal dentro de la administración de salarios ha adquirido mayor importancia en virtud de que una gran mayoría de personas físicas, trabajadores o patrones, cubren sus impuestos sin antes considerar las ventajas que las propias leyes permiten para el cálculo del ISR y la forma estratégica de declarar sus ingresos, principalmente por aquellas que además de obtener ingresos por salarios perciben ingresos por concepto de prestación de servicios personales independientes,

## BIBLIOGRAFIA

- |  |  |
|--|--|
| Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.   | Editorial Porrúa, S.A. 1993  |
| Código Civil del D.F.  | Editorial Porrúa, S.A. 1990  |
| Ley Federal del Trabajo.   | Editorial Porrúa, S.A. 1993  |
| Ley del Impuesto Sobre la Renta<br>Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.                                     | Ediciones Fiscales ISEF, S.A. 1996<br>Ediciones Fiscales ISEF, S.A. 1996   |
| Ley del Impuesto al Valor Agregado<br>Reglamento de la Ley del Impuesto al Valor Agregado                                | Ediciones Fiscales ISEF, S.A. 1996<br>Ediciones Fiscales ISEF, S.A. 1996   |
| Código Fiscal de la Federación<br>Reglamento del Código Fiscal de la Federación  | Ediciones Fiscales ISEF, S.A. 1996<br>Ediciones Fiscales ISEF, S.A., 1996  |
| Miscelánea Fiscal 1996   | Diarios Oficiales del 29 marzo al 11 de abril de 1996 SHCP.  |
| Ley del Seguro Social y su Reglamento  | Ediciones Fiscales ISEF, S.A. 1994   |
| Estudio Contable de los Impuestos<br>Manual del Contador de Costos.<br>Principios de contabilidad Generalmente Aceptados | Cesar Calvo Langarica Editorial PAC, S.A. de C.V. 1994<br>Theodore Lang, M.B.A., C.P.A. Editorial UTHEA, S.A. 1958<br>Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. 1992 |

Curso de Economía Moderna

Teoría Monetaria y Política  
Fiscal.

Economía de las Empresas  
Industriales

Administración de recursos  
Humanos.

Manual de Administración de  
Sueldos Tomo IV 2ª Edición

Administración de Personal  
Sueldos y Salarios

Administración de Recursos  
Humanos en las Empresas

Revisión de Contratos Colectivos

Paul A. Samuelson Editorial

Aguilar 1967

Helvin H. Hansen Fondo de Cultura  
Económica 1954

W. Rautenstrauch y R. Villers  
Fondo de Cultura Económica.

Fernando Arias Galicia Editorial

Trillas, S.A. 1973

Miltón I. Rock Editorial Mc Grau Hill

Agustín Reyes Ponce Editorial Límusa  
XVI impresión 1986

F. Sikula Editorial Límusa 1982

Fernando Arias Galicia Editorial Trillas 1982