

135
24.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

"TRATAMIENTO FISCAL DE LOS INGRESOS
POR SUELDOS Y SALARIOS"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A N :
INES HERNANDEZ PONCE
ARNULFO LANDEROS HERNANDEZ

ASESOR: L. C. BENITO RIVERA RODRIGUEZ

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA F.E.S.-CUAUTITLÁN
P R E S E N T E .

ATIN: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la F.E.S. - C.

Con base en el art. 26 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

"Tratamiento fiscal de los ingresos por sueldos y salarios".

que presenta lo siguiente: Inés Hernández Ponce

con número de cuenta: 9156374-0 para obtener el TÍTULO de:
Licenciado en Contaduría

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXÁMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

H E N T E N E M E N T E .

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPERANTO"

Cuautilán (México), Edo. de Méx., a 11 de Noviembre de 1997.

PRESIDENTE L.C. Francisco Alcantara Salinas

VOCAL L.C. Benito Rivera Rodríguez

SECRETARIO L.C. Mario López

PRIMER SUPLENTE L.C. Cesar Ramirez Herrera

SEGUNDO SUPLENTE L.C. Jaime Navarro Mejía

[Handwritten signatures and initials]
Any
16



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLAN
P R E S E N T E .

AT'N: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos
Jefe de Departamento de Exámenes
Profesionales de la F.E.S. - C.

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:
"Tratamiento fiscal de los ingresos por sueldos y salarios".

que presenta el pasante: Arnulfo Landeras Hernández
con número de cuenta: 8719792-1 para obtener el TITULO de:
Licenciado en Contaduría.

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

ATENTAMENTE,
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cuautitlan Izcalli, Edo. de Mex., a 11 de Noviembre de 1997

PRESIDENTE	<u>L.C. Francisco Alcantara Salinas</u>
VOCAL	<u>L.C. Benito Rivera Rodríguez</u>
SECRETARIO	<u>L.C. Mario López</u>
PRIMER SUPLENTE	<u>L.C. Cesar Ramirez Herrera</u>
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Jaime Navarro Mejia</u>

Agradecemos a :

A la Universidad Nacional Autónoma de México por permitimos enfrentar el reto de ser profesionistas.

A la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán por darnos un lugar dentro de ella durante toda la carrera.

Al H. Jurado por su dedicación en la revisión de este trabajo.

A Nuestro asesor de tesis L.C. Benito Rivera Rodríguez, por dedicar gran parte de su tiempo a la culminación de este trabajo. Nuestra admiración y respeto.

A todas aquellas personas que contribuyeron a la realización de esta tesis.

Sinceramente, Gracias.

Quiero agradecer a :

Dios, que siempre ha estado conmigo a lo largo de extenso camino, por darme la vida y haber permitido lograr uno de mis más grandes anhelos.

A mi madre : María Luisa Ponce Trinidad.

A quien debo todo lo que soy a cuya bondad, cariño y enormes sacrificios hizo posible que llegaré ha ser lo que ahora soy.

A mi padre : Eduardo Hernández Cruz.

Por todo el apoyo brindado en la terminación de esta carrera.

A mis Hermanos : Antonio.

Amada.

Adulfa.

Heberto.

Eduardo.

María del Carmen.

Adolfina.

Alejandro.

David.

Geremías.

Aurelio

Por su comprensión y apoyo en todos los momentos de mi vida.

A Amulfo : Por todos los objetivos logrados, porque siempre has estado conmigo y por llegar juntos a la culminación de una meta más en la vida.

Al Sr. Luis Correa Barrios, Esposa e Hijos :

Por su invaluable apoyo en la culminación de este trabajo del cual les estoy totalmente agradecida, y por todo lo bueno que han sido conmigo. Por esto y mucho más mil gracias.

A mis amigos : Sara, Luciano, Isabel, Erika y Guadalupe.

Por su comprensión y amistad que espero perdure para toda la vida.

Sinceramente, Inés.

Quiero agradecer a :

Dios, por darme la vida y haberme permitido lograr el objetivo más importante hasta este momento.

A mi madre : Candida Hernández León.

A quien debo todo lo que soy ahora, y por los enormes esfuerzos y sacrificios que has realizado durante toda tu vida para que lograré salir adelante. La única forma de corresponder tu esfuerzo es con el presente trabajo.

A mi padre : Arnulfo Landeros Arredondo.

Por todo el apoyo y esfuerzo que me has brindado para la terminación de mi carrera.

A mis Hermanos : Jaime.

Juan Carlos.

Ricardo.

Jesús Alejandro.

Norma Patricia.

Francisco Jacobo.

Idania Miriam.

Mayra Erika.

Por que siempre he recibido su apoyo, comprensión, paciencia y motivación para lograr este objetivo tan importante. Los admiro y respeto.

A mis Cuñadas (os) y Sobrinos :

**Guillermina.
Araceli.
Ana.
Claudia.
Alejandro.
Cindy.**

Por que siempre he recibido motivación y apoyo para culminar mi carrera.

A mi Abuela , Tía y Primos :

**Petra
Teresa**

Por que siempre he contado con su estimación.

A Inés : Por compartir conmigo este momento tan importante para los dos y espero que no sea el último.

**A un gran amigo : Juan Carlos Hernández
Por su desinteresada ayuda.**

**A David Hernández Ponce y Heberto Hernández Ponce :
Por su oportuna ayuda en la elaboración de este trabajo.**

**Al L.A. Víctor Salazar Godoy.
Por el gran apoyo que me ha brindado.**

Sinceramente, Arnulfo.

INDICE

	Página
ABREVIATURAS.	1
INTRODUCCION.	2
CAPITULO 1 ASPECTOS GENERALES DE LOS SUELDOS Y SALARIOS.	
1.1 Antecedentes.	3
1.2 Definición de sueldos y salarios.	5
1.3 Otros conceptos relacionados con sueldos y salarios según la Ley Federal del Trabajo.	6
CAPITULO 2 ASPECTOS QUE SE CONSIDERAN PARA LA RETENCION DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA.	
2.1 Determinación de la proporción del subsidio .	15
2.2 El crédito al salario y crédito general.	21
2.3 Retención del Impuesto Sobre la Renta en ingresos obtenidos por sueldos, salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.	23
2.3.1 Exención de los ingresos.	23
2.3.2 Retenciones mensuales del Impuesto Sobre la Renta en percepciones normales.	27
2.3.3 Retención del Impuesto Sobre la Renta en percepciones obtenidas por la terminación de relaciones laborales.	38
2.3.4 Retención del Impuesto Sobre la Renta en ingresos obtenidos por previsión social.	55
2.4 Ingresos que se asimilan a sueldos y salarios.	69

2.5 Obligaciones patronales contenidas en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.	71
2.6 Deducibilidad de sueldos, salarios y previsión social para la empresa que los otorga.	73
CAPITULO 3 OTRAS OBLIGACIONES PATRONALES DERIVADAS DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.	
3.1 Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.	77
3.1.1 Tipos de regímenes.	77
3.1.2 Obligaciones patronales.	78
3.1.3 Integración del Salario Base de Cotización.	79
3.1.4 Entero de las Cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.	85
3.2 Sistema de Ahorro para el Retiro.	89
3.3 Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.	91
3.4 Ley de Hacienda del Estado de México.	93
CAPITULO 4 CASO PRACTICO.	96
CONCLUSIONES.	101
BIBLIOGRAFIA.	102

ABREVIATURAS

LFT	Ley Federal del Trabajo.
PTU	Participación de los Trabajadores en la Utilidades.
ISR	Impuesto Sobre la Renta.
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta.
SMGAG	Salario Mínimo General de la Area Geográfica.
DOF	Diario Oficial de la Federación.
RLISR	Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
Art	Artículo.
SMGD	Salario Mínimo General Diario.
SBC	Salario Base de Cotización.
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro.
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social.
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
SDI	Salario Diario Integrado.

INTRODUCCION

Los sueldos y salarios, hoy en día han sido un tema de complejidad, debido a los diferentes procedimientos que existen para determinar el ISR, así como el tratamiento fiscal que se les debe dar.

Es por eso que en la presente tesis, tratamos de explicar los conceptos que se deben de tomar en cuenta para determinar el impuesto que se les retiene a todas aquellas personas que se encuentran laborando bajo la dirección y dependencia de un patrón.

El primer capítulo tratará de antecedentes, definición y conceptos relacionados con los sueldos y salarios, con la finalidad de familiarizarnos con los términos que serán utilizados durante cada uno de los capítulos de este trabajo y así mismo facilitar al lector una consulta que sea ágil y clara.

En el segundo capítulo trataremos el tema medular de este trabajo, en el cuál veremos la mecánica para determinar el ISR, como lo indica la LISR, el RLISR y otras disposiciones legales relacionadas con los sueldos y salarios.

El tercer capítulo hablaremos de otras obligaciones patronales derivadas de un servicio personal subordinado, tales como el IMSS, SAR, INFONAVIT e impuesto sobre erogaciones.

En el cuarto capítulo haremos un caso práctico anual de sueldos y salarios y el llenado de la forma fiscal.

CAPITULO 1
ASPECTOS GENERALES DE SUELDOS Y SALARIOS.

CAPITULO 1

ASPECTOS GENERALES DE SUELDOS Y SALARIOS.

En este capítulo se tratará de analizar los preceptos y normas que regulan todo lo relacionado con los sueldos y salarios desde el punto de vista laboral, se definirán los conceptos básicos desde el inicio de la relación Obrero-Patronal; así como los elementos que pueden tener los sueldos y salarios.

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS.

En las comunidades primitivas, la gran mayoría de la población trabajadora se dedicaba a la agricultura y a otras actividades rurales, gran parte del trabajo era hecho por los esclavos que no recibían salarios, pero a cambio, obtenían de sus dueños, comida y satisfactores necesarios para su subsistencia, algunos propietarios de esclavos, eran siervos, los cuales estaban ligados a la tierra y trabajan a cambio de una participación en el producto, recibiendo una determinada parte de la cosecha por su trabajo

Durante la Edad Media, los salarios y las condiciones de empleo de los artesanos agrupados en gremios, eran más flexibles que los obtenidos por los trabajadores dedicados a la agricultura

En el comienzo de la Revolución Industrial, en el siglo XVII, un gran número de trabajadores abandonó las zonas rurales para buscar empleo en las fábricas, atraídos por salarios más altos y por la mayor libertad que éstas le ofrecían.

Durante esta época, los empleadores de las nuevas industrias pagaban a los trabajadores una parte del salario en artículos diversos y el resto en dinero, otros en cambio, entregaban a sus trabajadores vales o cupones, con los cuales estos últimos, obtenían determinadas cantidades de artículos satisfactorias en almacenes o tiendas administrados por el

emperador, situación que dio origen al sistema de "trueque", el cual se prestó a abusos y además impedía que los trabajadores gastasen su salario en donde y como quisieran.

Por esta razón, en muchos países se han promulgado leyes para proteger al trabajador contra tantos abusos y para reglamentar o incluso prohibir los sistemas de pagos en especie.

El rápido desarrollo industrial en los países más adelantados, propició que los empleadores llegaran a la conclusión de que el sistema de pagos a sus trabajadores, se debía hacer en dinero, de esta forma, los trabajadores recibían un salario por el trabajo efectuado, pero generalmente, no percibían nada cuando faltaban al trabajo por estar enfermos y tampoco existían las prestaciones por desempleo o de vejez. Ante esta situación, se vio claramente que ese sistema era inhumano.

Así, desde la Segunda Guerra Mundial hasta el presente siglo, se pidió con suma insistencia que los empleadores asumieran mayores obligaciones y responsabilidades para sus trabajadores.

De esta manera, la presión de la opinión pública, indujo a los gobiernos a adoptar sistemas de seguridad social y a promulgar leyes que obligan a los empleadores a cuidar del bienestar de sus trabajadores.

Por su parte, los empleadores se dieron cuenta de que también a ellos les interesaba el bienestar social de sus trabajadores, porque además de manejar las relaciones de trabajo, hacía aumentar la producción y reducía la rotación de la mano de obra.

Por esta razón, surge un concepto denominado "prestaciones adicionales al salario ordinario", las cuales son gastos que sufraga el empleador por el hecho de ocupar trabajadores, pero que no corresponden a ningún trabajo determinado.

"Paralelamente al afán por crear el bienestar de los trabajadores, la seguridad social se inicia a fines del siglo XIX", por la acción decidida de los gobiernos europeos, enfocada a crear un conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones, tendientes a proteger a los trabajadores contra cualquier contingencia que pudieran sufrir, permitiendo su integridad en los aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural.

1.2 Definición De Sueldos Y Salarios.

Origen de sueldo y salario.

Etimológicamente el término salario se deriva de la "Sal", refiriéndose al hecho histórico de que alguna vez se pago con ella y sueldo, proviene de "Solidus", moneda de oro de peso cabal.

La historia de salario en México tiene sus inicios antes de la época colonial, donde las sociedades tenían su propia forma de sobrevivencia, ya que emprendían actividades como la agricultura para satisfacer sus necesidades de alimentación, además de que algunos productos eran intercambiados por otras mercancías, es decir, tenía la cualidad de funcionar como monedas.

La extensión de la Economía mercantil exigía la producción de dinero, los conquistadores usaban como monedas el oro y la plata no acuñados, en consecuencia, las unidades de medida se establecieron en relación con el peso de dichas monedas y de ahí su nombre de pesos.

Definición de sueldos y salarios.

- **Salario.**- Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
- **Sueldo.**- Es la retribución que se paga generalmente a empleados y funcionarios por quincena o periodos mensuales.

Diferencia entre sueldo y salario.

La diferencia principal entre sueldos y salarios, es que el salario se paga cada semana a los obreros o trabajadores que se encuentran en el proceso productivo; en cambio el sueldo se va a pagar cada quince días, o cada mes a los empleados de la fase administrativa, pero ambos son por la prestación de un servicio personal subordinado

En sentido estricto, tanto sueldo como salario pueden definirse como toda retribución que percibe el trabajador a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo

1.3 Otros Conceptos Relacionados Con Sueldos Y Salarios Según La Ley Federal Del Trabajo.

Relación de trabajo.

Para entender lo que son los sueldos y salarios, debemos analizar antes en que consiste el vínculo que les da origen, y ese vínculo es el acuerdo de voluntades que se da entre dos personas socialmente antagónicas: El patrón y el trabajador, a ese vínculo le llamaremos relación de trabajo, y se define como cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario (art. 20 LFT).

De la definición anterior se desprende que los elementos de la relación de trabajo son los siguientes:

El trabajador.

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

En los trabajadores encontramos a los ordinarios y a los que por las características propias de su trabajo, se les conoce con el nombre de: trabajador de confianza, y son los que realizan las funciones de dirección, administración, vigilancia y fiscalización con carácter general, es decir que comprenden todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio.

El patrón.

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

La subordinación.

Esta constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido

Contrato de trabajo.

Del nacimiento de cada relación de trabajo se derivan una serie de derechos y obligaciones, tanto para el trabajador como para el patrón y las consecuencias de esa relación deberán quedar plasmadas en documento por medio del cual una o varias personas, se obligan a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

El contrato de trabajo se clasifica en individual y colectivo.

Contrato individual de trabajo.

Es aquel por medio del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Contrato colectivo de trabajo.

Es el convenio celebrado entre unos o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos (art. 386 LFT).

El contrato deberá constar por escrito e indicará las condiciones laborales, conteniendo por lo menos los siguientes datos:

- Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio del patrón y del trabajador.
- Especificación de la relación de trabajo, pudiendo ser esta por obra o tiempo determinado e indeterminado.

- Clara determinación del servicio que habrá de prestarse.
- El lugar donde habrá de prestarse el servicio.
- La duración de la jornada de trabajo
- La forma y el monto del pago
- El día y lugar de pago
- Las disposiciones necesarias para que el trabajador sea capacitado.
- Obligaciones contractuales tales como: horas extras, vacaciones y días de descanso convenidos por el trabajador y el patrón.

El salario.

En las relaciones de trabajo, encontramos como parte integrante de este concepto al salario, el cual se define de la siguiente manera:

“Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.” (art. 82 LFT)

El salario se puede fijar de distintas maneras considerando aspectos tales como el tiempo, la cantidad y la retribución por trabajo y de acuerdo con o anterior, tenemos los siguientes tipos de salarios:

- Salario por unidad de tiempo, es aquel que se toma en cuenta el tiempo que el trabajador labora para el patrón, comúnmente se toma como base una jornada de ocho horas.
- Salario por comisión. Es la retribución que se mide en función de los productos vendidos por el trabajador.
- Salario por unidad de obra. Es aquel en donde el trabajo se remunera de acuerdo con el número de unidades producidas.
- Salario a precio alzado. Es la retribución que pagan los patrones con relación a la obra que se propone ejecutar.

Clasificación de los salarios.

El salario se clasifica de la siguiente manera:

1. - salario mínimo.

Es la menor cantidad que el patrón entrega a sus trabajadores por la prestación de sus servicios en una jornada de trabajo.

A los salanos mínimos no se les podrá hacer ningún tipo de descuento o reducción salvo en los siguientes casos:

- Por pensiones alimenticias
- Por el pago de rentas para habitaciones de los trabajadores.
- Por saldar préstamos o créditos por la adquisición de casas habitación que han sido concedidas por el INFONAVIT.

2.- Salarios mínimos profesionales.

Son los salarios que van a regir para todos los trabajadores de las diferentes ramas de actividad económica, industrial, comercial, profesional, oficios o trabajos especiales.

Elementos integrantes del salario:

El salario diario se integra por los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, habitaciones, primas, comisiones prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se le entregue al trabajador. Este salario debe ser remunerador y nunca inferior al mínimo establecido por las disposiciones de esta ley (art. 84 LFT).

Gratificación anual (aguinaldo).

Dentro de las prestaciones que el patrón está obligado a pagar por mandato de la LFT, tenemos la de cubrir una gratificación anual

Que los trabajadores percibirán, a más tardar, el 20 de diciembre de cada año, equivalente a 15 días de salario por lo menos. Si algún trabajador no hubiere laborado el año completo, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional, conforme al tiempo que haya trabajado (art. 87 LFT).

Vacaciones :

Los trabajadores con más de un año de servicios tendrán derecho por lo menos, a un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser menor a seis días laborales y que aumentará en dos días laborales hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

El periodo de vacaciones, se determinará de acuerdo a la antigüedad de las personas y se deben ajustar a los límites establecidos por la LFT.

1 año de antigüedad	6 días de vacaciones
2 años de antigüedad	8 días de vacaciones
3 años de antigüedad	10 días de vacaciones
4 años de antigüedad	12 días de vacaciones
de 5 a 9 años de antigüedad	14 días de vacaciones
de 10a 14 años de antigüedad	16 días de vacaciones
de 15 a 19 años de antigüedad	18 días de vacaciones
de 20 a 24 años de antigüedad	20 días de vacaciones

El número de días y la forma de conceder las vacaciones, también varían con relación a las políticas internas de cada empresa, la LFT establece los días de vacaciones de acuerdo con la antigüedad, pero en ningún momento limita a las empresas a no conceder más días de descanso de los establecidos.

Prima vacacional.

Como parte adicional a las vacaciones, los patrones entregarán a los trabajadores, una determinada cantidad por concepto de prima vacacional, y que será equivalente al 25% sobre el monto de las vacaciones pagadas a cada trabajador.

Horas extras.

Es el tiempo que deberá laborar una persona fuera de su jornada normal de trabajo, sin exceder nunca de tres horas diarias y de tres veces a la semana.

Las horas extras se pagarán doble y cuando rebasen los límites laborales se pagarán triples.

Jornada de trabajo.

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (art. 58 LFT).

Tomando en consideración las relaciones Obrero-Patronales, la jornada de trabajo se clasifica de acuerdo al horario en:

- Diurna. Es la que está comprendida entre las 6:00 A.M. a las 8:00 P.M. con duración de 8 horas diarias.
- Nocturna. Está comprendida entre las 8:00 P.M. y 6:00 P.M. con duración de 6 horas diarias.
- Mixtas. Comprende periodos de jornadas Diurna y Nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor a tres horas y media. Si la jornada excediera el límite de tiempo establecido, se considerará como jornada nocturna con duración de 7 horas y media.

Días de descanso.

Los trabajadores disfrutarán de un día de descanso obligatorio por cada seis días laborados.

Esta disposición no indica cual día de la semana será el que se considera como día de descanso obligatorio, por lo tanto, en los casos en que por las condiciones propias del trabajo se requiera una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán el día en que habrán de disfrutar de su descanso semanal. Sin embargo, se procurará que el día de descanso obligatorio sea el domingo

Por consiguiente todos aquellos trabajadores que laboren en día domingo tendrán derecho a una prima dominical del 25% sobre el salario del día.

Considerando que los trabajadores deben descansar, se establece que no trabajarán en sus días de descanso, de lo contrario, el patrón pagará a los trabajadores un salario doble por los días de descanso laborado.

Además, del día de descanso semanal que tiene el trabajador se consideran días de descanso obligatorio los siguientes:

1 de Enero

5 de Febrero

21 de Marzo

1 de Mayo

16 de Septiembre

20 de Noviembre

1o de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda al cambio del poder ejecutivo federal.

25 de Diciembre.

Participación de los trabajadores en las utilidades (PTU) (art. 117 a 131 LFT).

La participación de utilidades es un derecho que depende del buen éxito de la empresa. Es el reparto de beneficios hace partícipe al trabajador por haber intervenido al logro de la producción.

Los trabajadores que tienen derecho a participar son los siguientes:

- Trabajadores de planta
- Trabajadores eventuales que hayan laborado como mínimo 60 días en el año.
- Los trabajadores de confianza, siempre y cuando su salario sea mayor al del trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o a falta de ese trabajador se considerará el salario aumentado en un 20%.
- Las madres trabajadoras durante el periodo pre y post natal.
- Los trabajadores que hayan sido víctima de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal.

Trabajadores sin derecho a participar:

- Los trabajadores domésticos.
- Los directores, administradores y gerentes generales
- Independientemente del resultado del ejercicio, no todas las empresas están obligadas a pagar utilidades a sus trabajadores, ya que se encuentran en los supuestos establecidos por la LFT para no pagar utilidades los siguientes:
 - a) Las empresas de nueva creación, durante su primer año de funcionamiento.
 - b) Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo durante los dos primeros años de funcionamiento.
 - c) La industria extractiva durante el periodo de exploración.
 - d) Las instituciones de asistencia privada reconocidas por las leyes con fines humanitarios y sin propósito de lucro
 - e) Las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, de asistencia o beneficencia.
 - f) El Instituto Mexicano del Seguro Social.

Forma de la distribución del reparto de la PTU

A la cantidad a repartir, se le debe aumentar el importe de las utilidades no reclamadas por los trabajadores de años anteriores, la cantidad así determinada se dividirá en dos partes iguales:

La primera se determinará entre todos los trabajadores en función al número de días trabajados por cada uno de ellos durante el año, sin importar el monto de los sueldos que reciban. Para estos efectos se consideran como días trabajados los que corresponden a permisos con goce de sueldo, los periodos de incapacidad de los trabajadores víctima de un riesgo de trabajo, así como los periodos pre y post natales de las madres trabajadoras

La segunda se reparte en forma proporcional a los salarios por cuota diaria que haya percibido cada trabajador durante el año.

CAPITULO 2

**ASPECTOS QUE SE CONSIDERAN PARA LA RETENCION
DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.**

CAPITULO 2

ASPECTOS QUE SE CONSIDERAN PARA LA RETENCION DEL ISR.

2.1 Determinación De La Proporción Del Subsidio.

El subsidio del ISR, es una reducción del impuesto a favor de los trabajadores. Se incorporó a la Legislación fiscal a partir de 1991 y tiene como objetivo principal, beneficiar a las personas físicas, especialmente a los trabajadores de menor ingreso. Sin embargo, el subsidio determinado a los trabajadores, no es acreditable en su totalidad contra el impuesto que resulte a cargo, debido que dicho subsidio se reduce en la proporción que presentan las percepciones y prestaciones exentas en el ingreso total percibido por los trabajadores.

Ante esta situación, la LISR, en su artículo 80-A establece el procedimiento para determinar tanto la proporción del subsidio, como la proporción del subsidio acreditable

Artículo 80-A "Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere este capítulo, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos. La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este capítulo, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo entre otras a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refieren la Ley Federal del Trabajo.

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

Para obtener la proporción del subsidio es necesario considerar la fórmula siguiente

$$\text{PROPORCION} = \frac{\text{Monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirvieron de base para determinar el impuesto (T.P.E.)}}{\text{El monto total de erogaciones efectuadas por la prestación de servicios personales subordinados correspondiente al mismo ejercicio (T.E.E.).}}$$

Total de pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior (T.P.E.).

Como su nombre lo indica, dentro de este monto se deben incluir exclusivamente todas aquellas percepciones y prestaciones que estuvieron gravadas para el cálculo del ISR tales como: salarios, comisiones, gratificaciones, tiempo extra, prima vacacional, PTU aguinaldo y prestaciones que resultaron después de disminuir las exenciones que procedieron.

Total de erogaciones efectuadas (T.E.E.).

Se consideran el total de gastos efectuados por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, lo cual resulta ser una base muy amplia, por lo que el anexo 8 de la Resolución Miscelánea Fiscal publicada en el D.O.F., del 22 de marzo de 1997, establece los conceptos que se deben considerar para el cálculo de la proporción. Al respecto, se enumeran los conceptos de erogaciones para obtener la proporción del subsidio.

1. Sueldos y salarios.
2. Rayas y jornales.
3. Gratificaciones y aguinaldo.

4. Indemnizaciones.
5. Prima de vacaciones.
6. Prima de antigüedad.
7. Premios por puntualidad o asistencia.
8. Participación de los trabajadores en las utilidades.
9. Seguro de vida.
10. Medicinas y honorarios médicos.
11. Gastos en equipo para deportes y mantenimiento de instalaciones deportivas.
12. Gastos de comedor.
13. Previsión social.
14. Seguro de gastos médicos mayores.
15. Fondo de ahorro.
16. Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa.
17. Programa de salud ocupacional.
18. Depreciación de equipo de comedor.
19. Depreciación de equipo de transporte para el personal.
20. Depreciación de instalaciones deportivas.
21. Gastos de transportes de personal.
22. Cuotas sindicales pagadas por el patrón.
23. Fondo de pensiones, aportaciones del patrón.
24. Prima de antigüedad.
25. Gastos por fiestas de fin de año y otros.
26. Subsidios por incapacidad.
27. Becas para trabajadores.
28. Depreciación y gastos de guarderías infantiles.
29. Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos.
30. Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral.
31. Intereses subsidiados en créditos al personal.
32. Horas extras.

33. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.

Como podrá observarse, es evidente que mientras se incluyan más conceptos dentro del total de erogaciones efectuada, la proporción del subsidio tiende a disminuir propiciado con esto, un menor beneficio para los trabajadores, sobre todo, cuando se deja de cumplir el objetivo de distribuir mejor la carga fiscal ya que el art. 80-A de la LISR establece que el monto del subsidio obtenido se reducirá en la proporción que represente las prestaciones exentas en el ingreso percibido y al aplicar la proporción en forma general a TODOS los trabajadores. Se perjudica aún más, a los que obtienen menos prestaciones exentas

Ejemplo:

CALCULO DE LA PROPORCIÓN DEL SUBSIDIO ART. 80-A LISR			
CONCEPTO	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO
Sueldos y salarios	\$ 292,200.00	\$.00	\$ 292,200.00
Vacaciones	12,300.00	.00	12,300.00
Prima vacacional	7,375.00	3,400.00	3,975.00
Aguinaldo	8,205.00	4,300.00	3,905.00
PTU	12,000.00	4,000.00	8,000.00
Tiempo Extra	8,200.00	2,000.00	6,200.00
Fondo de Ahorro	12,700.00	8,500.00	4,200.00
Vales de despensa	<u>8,800.00</u>	<u>4,000.00</u>	<u>4,800.00</u>
Total erogado	\$ 361,780.00	\$ 26,200.00	\$ 335,580.00

\$ 335,580.00

Proporción de subsidio= $\frac{335,580.00}{361,780.00}$ = 0.93

\$ 361,780.00

Cálculo de la proporción del subsidio acreditable y no acreditable.

Unidad	1.0
(-) Proporción	.93
(=) Diferencia	.07
(x) El doble	2
(=) Proporción de subsidio no acreditable	.14 x 100 = 14 %
(-) La unidad	1.0
(=) Proporción de subsidio acreditable	.86 X 100 = 86 %

Proporción de subsidio para empresas que inician actividades.

La regla 199 de la resolución de reglas generales para 1996 y 1997, del DOF del 29 de marzo de 1996 establece que:

Cuando los empleadores inician actividades en el ejercicio fiscal de 1997, podrán calcular la proporción con el monto total de los pagos efectuados en el período comprendido entre el 1o. de enero de 1997 y la fecha en se determine el impuesto (en lugar del ejercicio anterior), así como en el total de erogaciones efectuadas en el mismo periodo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados.

Los contribuyentes que tenían más de un año de haber iniciado sus actividades, podrán apegarse a esta regla, siempre que la proporción que se determine sea mayor a la proporción que se determine con el procedimiento normal en un 10 %.

Subsidio acreditable en caso de tener dos o más patrones

El trabajador que tiene dos o más patrones, calculará el subsidio acreditable de 1996 con forme a la regla 229 de la Resolución de Reglas Generales del DOF del 29 de marzo de 1996 que dice lo siguiente:

Cuando se tienen dos o más empleadores para calcular el subsidio acreditable a que se refiere el artículo 141-A de la LISR, deberán determinar la siguiente proporción:

Se dividirá la suma del monto de los subsidios acreditables entre la suma de los montos de subsidios acreditables y no acreditables respecto a dichos ingresos. El cociente que resulte será la proporción de subsidio acreditable correspondiente".

Ejemplo:

	<u>LA BARCA, S.A. DE C.V.</u>	<u>ARCO IRIS, S.A. DE C.V.</u>
Ingreso anual	\$ 48,500.00	\$ 40,000.00
I.S.R. retenido	\$ 6,500.00	\$ 3,500.00
Subsidio anual acreditable	\$ 2,500.00	\$ 2,100.00
Subsidio anual no acreditable	\$ 3,100.00	\$ 1,200.00

Desarrollo:

Subsidio acreditable	\$ 2,500.00 + \$ 2,100.00 = \$ 4,600.00
Subsidio no acreditable	\$ 3,100.00 + \$ 1,200.00 = \$ 4,300.00
(=) Total de subsidio acreditable y no acreditable	\$ 8,900.00

Cálculo de la proporción :

Total de subsidio acreditable	\$ 4,600.00
(+) Total de subsidio acreditable y no acreditable	\$ 8,900.00
(=) Proporción de subsidio acreditable (.51 X 100)	51%

Es importante mencionar que para calcular el ISR a los ingresos por sueldos y salarios, se establece, además de los artículos 80, 80-A y 80-B de la LISR, la SHCP estableció diferentes opciones para el procedimiento del cálculo mensual del ISR de sueldos y salarios como son:

1. Procedimiento de la con subsidio integrado con proporción.

2. Procedimiento de la tarifa con subsidio integrado con proporción sin redondeo.
3. Procedimiento de las tarifas actualizadas de 1991 en lugar de las publicadas en 1997, comparando ambas tarifas, y se utilizará la que resulte menor.

2.2 El Crédito Al Salario Y Crédito General.

El Crédito al salario es una nueva forma de acreditamiento que se incorpora a la legislación fiscal, a partir del 3 de diciembre de 1993, y tiene la finalidad de propiciar un incremento en el ingreso de los trabajadores que reciben menos de cuatro salarios mínimos, obteniendo con ello un beneficio proporcionalmente mayor para los trabajadores con niveles más bajos de ingresos.

El crédito al salario, consiste en localizar el monto de los ingresos percibidos por los trabajadores asalariados en una tabla contenida en el artículo 80-B de la LISR.

Sin duda alguna la entrega de crédito al salario en efectivo es un mecanismo importante, ya que será compensable contra cualquier contribución federal a cargo del patrón, como son:

- I.S.R.
- I.V.A
- IMPAC
- IEPS

Por otra parte se aplicará el **crédito al salario mensual** a quienes obtengan ingresos por los siguientes conceptos:

Artículo 78 Fracción I LISR.

- Los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral.
- La participación de los trabajadores en las utilidades.
- Las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

- Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la federación, las entidades federativas y los municipios.

Artículo 78-A LISR.

Las cantidades que resulten de aplicar al importe de los préstamos obtenidos, una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada por dichos préstamos y la tasa promedio diaria de los CETES, colocados a un plazo de 90 días.

Se aplicará el **crédito general mensual** a quienes obtengan ingresos que se asimilan a sueldos y salarios por los siguientes conceptos mencionados en el **art. 78 fracción II a fracción VI de la LISR.**

No se aplicará el crédito al salario de acuerdo al art. 80 3er. párrafo de la LISR, a los siguientes conceptos:

- Primas de antigüedad
- Retiros e indemnizaciones
- Otros pagos por separación que reciban los empleados y trabajadores al término de su relación laboral.

Los trabajadores que hayan prestado sus servicios en el año de calendario de que se trate por un periodo menor a doce meses no tendrán derecho a percibir el crédito al salario anual y las cantidades que hayan recibido por concepto de crédito al salario mensual se considerarán definitivas.

Las cantidades que obtiene el trabajador por concepto de crédito al salario, no se considerarán ingreso acumulable para el cálculo del ISR mensual y anual y tampoco son acumulables para el pago de otros impuestos.

2.3 Retención Del I.S.R. En Ingresos Obtenidos Por Sueldos, Salarios Y En General Por La Prestación De Un Servicio Personal Subordinado.

2.3.1. Exención De Los Ingresos.

De acuerdo con el art. 77 de la LISR, no se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

Fracción I Tiempo extra y prestaciones adicionales al salario mínimo general.

- a) Esta fracción establece que las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores de salario mínimo general, calculadas sobre la base de dicho salario, estarán exentas cuando no excedan de los mínimos señalados en la legislación laboral.

También esta exento:

- El tiempo extraordinario y
- El trabajo en días de descanso, cuando no disfrute de otros en sustitución. Por el excedente se pagará impuesto.

Ejemplo:

Datos:	CASO A					CASO B				
Días de la semana	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
Horas extras por día	3	2	3			3	2	3	4	2
Horas extras gravadas	0	0	0			0	0	0	4	2
Total de horas extras gravadas				0					6	

Nota: En el caso "A" no se considera ninguna hora extra gravada, ya que no excede los límites establecidos en cambio en el caso "B" se considera 6 horas gravadas, que se pagarán triples y se acumularán a los demás ingresos que perciba el trabajador en la semana.

b) Para aquellos trabajadores con salario superior al mínimo general se encuentra exento:

- El 50 % de tiempo extraordinario, ó
- El 50 % de trabajo en días de trabajo sin disfrutar de otros en sustitución, con dos requisitos:
 1. Que no excedan de los límites de la legislación laboral (tres horas diarias y tres veces a la semana).
 2. Que esta exención no exceda para ambas prestaciones de 5 veces el SMGAG por cada semana de servicio. Por el excedente se pagará el impuesto

Fracción II Indemnizaciones por riesgo o enfermedades.

Las indemnizaciones por riesgo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivo. Se encuentran exentos en su totalidad.

Fracción III Jubilaciones, pensiones y seguro de vida.

Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, en los casos de invalidez, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto no exceda de 9 veces el salario mínimo general del área del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto.

Fracción IV Reembolso de gastos médicos y de funeral.

Los ingresos que perciba el trabajador por reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo. Están exentos de impuestos.

Fracción V Prestaciones de seguridad social.

Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas (IMSS, ISSSTE). Se encuentran totalmente exentas.

Fracción VI Prestaciones de previsión social.

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

Fracción VII Los reembolsos de aportaciones al Infonavit.

La entrega de los depósitos constituidos por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o en los demás Institutos de Seguridad Social, en términos de la Ley, así como las casa habitación proporcionadas a los trabajadores.

Fracción VIII Cajas y fondos de ahorro.

Los ingresos provenientes del fondo de ahorro estarán exentos, siempre y cuando además de cumplir con los tres requisitos de deducibilidad para la empresa, satisfaga también las reglas que establece el art. 22 de la LISR, que dice lo siguiente :

1. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13 % de los salarios de cada trabajador, incluyendo los empleados de confianza.
2. Que la base a la que se aplica la tasa no exceda de 10 veces el SMGAG.
3. Los fondos sólo pueden retirarse una vez al año o al terminar la relación de trabajo.
4. Que los fondos se destinen a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente invertirlo en valores autorizados por el Gobierno Federal, inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarias.

Fracción IX Cuotas obreras al IMSS.

La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones. Se encuentran totalmente exentas.

Fracción X Los ingresos por primas de antigüedad, indemnizaciones, seguro de retiro.

Los ingresos que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación, por conceptos de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, hasta por equivalente de 90 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio. Toda fracción de más de 6 meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este título

Fracción XI Las gratificaciones, primas vacacionales, ptu y primas dominicales a trabajadores.

Esta fracción establece que:

- Las gratificaciones anuales están exentas 30 días de salario mínimo
- La PTU 15 días de salario mínimo
- La prima vacacional 15 días de salario mínimo
- La prima dominical 1 día de salario mínimo por cada domingo laborado

Fracción XII Las remuneraciones percibidas por extranjeros.

Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciben los extranjeros en los siguientes casos:

- a) Los agentes diplomáticos.
- b) Los agentes consulares
- c) Los empleados de embajadas, delegaciones y consulados extranjeros que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad.
- d) Los miembros de delegaciones oficiales, en caso de reciprocidad cuando representen países extranjeros.
- e) Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.

- f) Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficinas en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios
- g) Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan

Fracción XIII Gastos de representación y viáticos.

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

2.3.2 Retenciones Mensuales De ISR En Percepciones Normales.

Para determinar las retenciones mensuales del ISR en percepciones normales, el art. 80 de la LISR, establece lo siguiente:

"Quienes hagan pagos por salarios están obligados a efectuar retenciones mensualmente a cuenta del impuesto anual, independientemente de que estén obligados a enterarlos mensual o trimestral, excepto a las personas que únicamente perciban salario mínimo general".

A continuación se presentan dos ejemplos de retención de ISR, por la obtención de ingresos normales en un periodo mensual.

Ejemplo No 1

Datos del Trabajador:	
Nombre :	Manuel Morales López
Periodo :	Agosto 1997
Sueldo mensual:	\$ 793.50
Tiempo extra:	39 horas

Vacaciones :	10 días
Domingos laborados:	3
Prima vacacional:	25 %
Prima dominical	25 %
Domingo es día de descanso	
Jornada de trabajo	Lunes a Sábado 8 horas diarias
Proporción del subsidio	93 %
Proporción de subsidio acreditable	86 %

Nota: El tiempo extra se laboró de la siguiente forma:

Semanas	L	M	M	J	V	S	Total
1	3	3	3				9
2				3	3	3	9
3	3		3		3		9
4	4		4		4		12
Total horas dobles: 36							
Total horas triples: 3							

Desarrollo:

Sueldo mensual	\$ 793.50
(+) Días del mes	30
(=) Sueldo diario	\$ 26.45
(+) Horas de la jornada	8
(=) Cuota por hora normal	\$ 3.31
(x) 2 Cuota por hora extra doble	\$ 6.62
(x) 3 Cuota por hora extra triple	\$ 9.93

Cálculo del tiempo extra doble

Horas permitidas por la LFT	36
(x) Cuota extra doble	\$ 6.62
(=) Tiempo extra doble exento	\$ 238.32

Cálculo del tiempo extra triple

Horas que exceden al límite	3
(x) Cuota extra triple	\$ 9.93
(=) Tiempo extra triple gravado	\$ 29.79
(+) Tiempo extra doble	\$ 238.32
(=) Tiempo extra total	\$ 268.11

Vacaciones y prima vacacional

Sueldo diario	\$ 26.45
(x) Días de vacaciones	10
(=) Importe de vacaciones	\$ 264.50
(x) % de prima vacacional	25 %
(=) Importe de prima vacacional	\$ 66.12

Domingos laborados

Sueldo diario	\$ 26.45
(x) Domingos laborados	3
(=) Importe normal	\$ 79.35
(x) Pago doble	2
(=) Importe doble de domingos laborados	\$ 158.70

Prima dominical

Importe	\$ 79.35
(x) % de prima dominical	25 %
(=) Importe de prima dominical	\$ 19.84

RESUMEN DE LAS PERCEPCIONES

CONCEPTO	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO
Sueldo	\$ 793.50	\$ 0 00	\$ 793.50
Tiempo extra	268.11	238.32	29.79
Vacaciones	264.50	0 00	264.50
Prima vacacional	66.12	66.12	0.00
Domingos laborados	158.70	0.00	158.70
Prima dominical	19.84	19.84	0.00
Totales	\$ 1,570.77	\$ 324.28	\$ 1,246.49

Una vez obtenido el monto de los ingresos por percepciones gravables se procede a calcular la retención de ISR, empleando la tabla del subsidio integrado del segundo semestre de 1997, publicada en el DOF del día 23 de junio de 1997. Que se muestra en la siguiente página.

Limite Inferior 1	Limite Inferior 2	Limite superior	Cuota Fija	Porcentaje para aplicarse sobre el excedente del limite inferior 1	Crédito al salario mensual
\$	\$	\$	\$	%	\$
0.01	0.01	274.52	0.00	1.71	225.18
274.53	274.53	978.64	4.71	5.70	225.18
274.53	978.65	1,440.98	4.71	5.70	225.08
274.53	1,440.99	1,467.94	4.71	5.70	225.08
274.53	1,467.95	1,921.29	4.71	5.70	224.95
274.53	1,921.30	1,957.26	4.71	5.70	217.28
274.53	1,957.27	2,094.27	4.71	5.70	211.59
274.53	2,094.28	2,329.97	4.71	5.70	211.59
2,329.98	2,329.98	2,459.75	121.84	9.69	211.59
2,329.98	2,459.76	2,609.68	121.84	9.69	195.99
2,329.98	2,609.69	2,951.71	121.84	9.69	179.74
2,329.98	2,951.72	3,443.68	121.84	9.69	162.98
2,329.98	3,443.69	3,935.61	121.84	9.69	140.25
2,329.98	3,935.62	4,084.13	121.84	9.69	120.39
2,329.98	4,084.14	4,094.71	121.84	9.69	98.37
4,094.72	4,094.72	4,759.94	292.87	14.25	98.37
4,759.95	4,759.95	5,698.93	387.63	18.24	98.37
5,698.94	5,698.94	11,493.94	558.94	21.65	98.37
11,493.95	11,493.95	18,116.04	1,813.43	25.23	98.37
18,116.05	18,116.05	22,987.87	3,484.04	28.98	98.37
22,987.88	22,987.88	27,585.41	4,895.88	31.99	98.37
27,585.42	27,585.42	En adelante	6,366.65	35.00	98.37

Ejemplo 1

Base gravable	\$ 1,246.49
(-) Límite inferior	\$ 274.53
(=) Excedente del límite inferior	\$ 971.96
(X) % Sobre el excedente	5.70 %
(=) Impuesto marginal	\$ 55.40
(+) Cuota fija	\$ 4.71
(=) Impuesto total	\$ 60.11
(-) Crédito al salario mensual	\$ 225.08
(=) Crédito al salario a pagar	\$ 164.97

Ejemplo 2

Datos del Trabajador:	
Nombre :	José Meza Hernández
Período	Agosto 1997
Sueldo mensual	\$ 3,300.00
Tiempo extra:	42 Horas al mes
Vacaciones :	8 Días
Domingos laborados:	2
Prima vacacional:	25 %
Prima dominical:	25 %
Jornada de trabajo:	Lunes a Sábado 8 horas diarias.
Proporción de subsidio:	93 %
Subsidio acreditable:	86 %

Nota: El tiempo extra se laboró de la siguiente forma:

Semanas	L	M	M	J	V	S	Total
1	3		3		3		9
2		3		3		3	9
3	4		4		4		12
4		4		4		4	12

Total horas dobles: 36
Total horas triples: 6

Desarrollo :

Sueldo mensual	\$ 3,300.00
(+) Días del mes	30
(=) Sueldo diario	\$ 110.00
(+) Horas de la jornada	8
(=) Cuota por hora normal	\$ 13.75
(x) 2 Cuota por hora extra doble	\$ 27.50
(x) 3 Cuota por hora extra triple	\$ 41.25

Cálculo de tiempo extra doble

Horas permitidas por la LFT.	36
(x) Cuota extra doble	\$ 27.50
(=) Tiempo extra doble	\$ 990.00
(x) Límite de exención	50 %
(=) Tiempo extra exento	\$ 495.00

Cálculo tiempo extra triple

Horas que exceden el límite establecido LFT.	6
(X) Cuota extra triple	\$ 41.25
(=) Tiempo extra triple	\$ 247.50

(+) Tiempo extra doble	\$ 990 00
(=) Importe total de tiempo extra	\$ 1,237.50
(-) Tiempo extra exento	\$ 495 00
(=) Tiempo extra gravado	\$ 742.50

Como el empleado gana más de un salario mínimo, se exentara solamente el 50 % del tiempo extra, siempre y cuando no exceda del equivalente a 5 veces el SMGAG (26.45 X 5)= \$ 132.25, por cada semana de servicio y si el 50 % se excede nada más quedará exento el límite de \$ 132 25 art. 77 Fracción I. de la LISR.

Límite de tiempo extra:

Salario mínimo	\$ 26.45
(x) Veces el salario mínimo	5
(=) Tiempo extra por semana	\$ 132.25
(X) Semanas al mes	4
(=) Tope de tiempo extra exento	\$ 529.00

Comparamos el resultado del 50 % del tiempo extra (\$495.00) contra el resultado del límite del mismo (\$529.00) y resulta ser mayor el límite, por lo tanto el tiempo extra tendrá el siguiente tratamiento:

Tiempo extra total	\$ 1,237 50
(-) Tiempo extra exento	\$ 495 00
(=) Tiempo extra gravado	\$ 742.50

Vacaciones y Prima Vacacional:

Sueldo diario	\$ 110.00
(x) Días de vacaciones	8
(=) Importe de vacaciones	\$ 880.00
(x) % De prima vacacional	25 %

(=) importe de prima vacacional \$ 220.00

Exención 15 SMGAG (15X26.45=\$396.45) por lo tanto la prima vacacional está exenta.

Domingos laborados

Sueldo diario \$ 110.00

(x) Domingos laborados 2

(=) Importe normal \$ 220.00

(x) Pago doble 2

(=) importe doble \$ 440.00

Prima dominical

Importe (\$110.00 x 2)= \$ 220.00

(x) Porcentaje de prima dominical 25 %

(=) Importe de prima dominical \$ 55.00

(-) Exención (26.45x2)= \$ 52.90

(=) Importe prima dominical gravada \$ 2.10

RESUMEN DE LAS PERCEPCIONES

CONCEPTO	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO
Sueldo	\$ 3,300.00	\$ 0.00	\$ 3,300.00
Tiempo extra	1,237.50	495.00	742.50
Vacaciones	880.00	0.00	880.00
Prima vacacional	220.00	220.00	0.00
Domingos laborados	440.00	0.00	440.00
Prima dominical	55.00	52.90	2.10
Totales	\$ 6,132.50	\$ 767.90	\$ 5,364.60

Una vez obtenido el monto de los ingresos por percepciones gravables se procede a calcular la retención de ISR, empleando la tabla del art. 80, 80-A y 80-B de la LISR, publicada en el DOF. del día 23 de junio de 1997. Que a continuación se muestra.

Artículo 80 LISR.

Limite Inferior	Limite Superior	Cuota Fija	Porcentaje sobre excedente del Limite Inferior
\$	\$	\$	%
0.01	274.52	0.00	3.00
274.53	2,329.97	8.24	10.00
2,329.98	4,094.71	213.77	17.00
4,094.72	4,759.94	513.79	25.00
4,759.95	5,698.93	680.08	32.00
5,698.94	11,493.94	980.57	33.00
11,493.95	18,116.04	2,892.91	34.00
18,116.05	En adelante	5,144.41	35.00

Artículo 80-A LISR.

Limite Inferior	Limite Superior	Cuota Fija	Porcentaje sobre excedente del Limite Inferior
\$	\$	\$	%
0.01	274.52	0.00	50.00
274.53	2,329.97	4.11	50.00
2,329.98	4,094.71	106.89	50.00
4,094.72	4,759.94	256.88	50.00
4,759.95	5,698.93	340.06	50.00
5,698.94	11,493.94	490.27	40.00
11,493.95	18,116.04	1,255.21	30.00
18,116.05	22,987.87	1,930.66	20.00
22,987.88	27,585.41	2,271.71	10.00
27,585.42	En adelante	2,432.61	0.00

Artículo 80-B LISR.

Para ingresos de	Hasta ingresos de	Crédito al salario mensual
\$	\$	\$
0.01	978.64	225.18
978.65	1,440.98	225.08
1,440.99	1,467.94	225.08
1,467.95	1,921.29	224.95
1,921.30	1,957.26	217.28
1,957.27	2,094.27	211.59
2,094.28	2,459.75	211.59
2,459.76	2,609.68	195.99
2,609.69	2,951.71	179.74
2,951.72	3,443.68	162.98
3,443.69	3,935.61	140.25
3,935.62	4,084.13	120.39
4,084.14	En adelante	98.37

Impuesto art. 80 LISR.

Base gravable	\$ 5,364.60
(-) Límite inferior	\$ 4,759.95
(=) Excedente del límite inferior	\$ 604.65
(x) % sobre el excedente	32.00
(=) Impuesto marginal	\$ 193.49
(+) Cuota fija	\$ 680.08
(+) Impuesto total	\$ 873.57

Subsidio art. 80-A LISR.

Impuesto marginal	\$ 193.49
(X) % de subsidio	50 %

(=) Subsidio Impuesto marginal	\$ 96.75
(+) Cuota fija	\$ 340.06
(=) Subsidio total	\$ 436.81

Cálculo del subsidio acreditable

Subsidio total	\$ 436.81
(X) Proporción de subsidio acreditable	86 %
(=) Subsidio acreditable	\$ 375.66

Obtención del crédito al salario mensual art. 80-B LISR.

El crédito al salario mensual correspondiente a los ingresos es de \$ 98.37

Retención total del ISR.

ISR art. 80 LISR.	\$ 873.57
(-) Subsidio acreditable	\$ 375.66
(=) ISR antes de crédito al salario	\$ 497.91
(-) Crédito al salario	\$ 98.37
(=) I.S.R. a retener	\$ 399.54

2.3.3 Retención De I.S.R. En Percepciones Obtenidas Por La Terminación De Relaciones Laborales

Al momento en que termina la relación laboral, el empleador debe considerar la causa que le da fin a dicha relación, con el objeto de determinar los conceptos que debe cubrir a su trabajador y sobre los mismos proceder a efectuar la retención por los conceptos de ISR.

Los conceptos que se cubren son los siguientes:

1. Indemnización. En el art. 50 de la LFT, se establece que cuando la relación laboral termina por un despido injustificado o por causas imputables al patrón, éste se obliga a indemnizar al trabajador en los siguientes términos

- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor a un año, se le pagará al trabajador una cantidad igual al importe de la mitad de los sueldos devengados durante el tiempo de trabajo
- Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado mayor a un año se le pagará al trabajador una cantidad equivalente a 6 meses de sueldo por el primer año y veinte días por cada uno de los años de servicio siguientes.
- Si la relación de trabajo es por tiempo indeterminado se le pagará al trabajador la cantidad de veinte días por año de servicios prestados, más tres meses de salarios y el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Es importante señalar que el salario base a considerar para determinar el monto de las indemnizaciones, será el que establece el art. 89 LFT que dice al calce "Se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho de la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se le entreguen al trabajador por su trabajo "

2. Prima de antigüedad. En el art. 162 de la LFT se menciona que tendrán derecho al pago de este concepto, aquellos trabajadores de planta cuando

- Renuncien voluntariamente, siempre que tengan por lo menos 15 años de servicios.
- Se separen por causa injustificada y
- Sean retirados de su trabajo independientemente de la justificación o injustificación del despido, en cuyo caso, no se considerará el periodo de antigüedad de 15 años.

Así también, el citado artículo indica que el importe de la prima será el equivalente 12 días de salario por cada año de servicios prestado, destacándose que la cantidad mínima para

determinar el monto del salario conforme al cual se pagará la prima de antigüedad será el salario mínimo general y la cantidad máxima será el doble de dicho salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, según lo dispone el artículo 486 de la citada ley

Ejemplo de la zona geográfica "A"

Base para pago de prima	Importe de prima por cada año
Cantidad mínima (\$ 26 45 x 12 días)	\$ 317 40
Cantidad máxima (\$ 52 90 x 12 días)	\$ 634 80

3. Otras prestaciones devengadas : El patrón también está obligado a pagar al trabajador, al momento de su retiro, los importes correspondientes al aginaldo, vacaciones, y prima vacacional durante el último año de servicios, así como el monto de los salarios devengados a dicha fecha.

Por otra parte, en los casos de despido del trabajador por causa justificada o injustificada, a las percepciones obtenidas por concepto de prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones, se les deberá calcular la retención del ISR, con base en los términos del sexto párrafo siguiente a la tarifa del artículo 80 de la LISR, el cual indica la determinación de la tasa del impuesto, misma que se obtiene en función al sueldo ordinario del trabajador, correspondiente al mes inmediato anterior a aquél en que se cubren los conceptos ya mencionados.

El esquema para determinar la tasa del impuesto aplicable para obtener el importe a retener, es el siguiente:

I.S.R. del último sueldo mensual

(+) Último sueldo mensual ordinario

(=) Cociente de la operación

(x) Cantidad fija de 100

(=) Tasa de impuesto

Ejemplo:

Cálculo de percepciones de la terminación de la relación laboral constituido por tiempo indeterminado y causa injustificada.

Datos :

Nombre	José López Cruz.
Período	Octubre 1997
Sueldo mensual	\$ 4,500.00
Sueldo diario	\$ 150.00
Fecha de ingreso	5 de marzo de 1981
Fecha de retiro	31 de octubre de 1997
Antigüedad	16 años y 5 meses
Proporción del subsidio	93.0 %
Proporción del subsidio acreditable	86.0%

Nota: Este trabajador tiene prestaciones mínimas según LFT.

Sus percepciones devengadas hasta el día 31 de octubre de 1997 serán en su liquidación las siguientes:

- a) Vacaciones y prima vacacional, proporcional del año en curso con relación a 18 días.
- b) Aguinaldo del ejercicio de 1997, sólo parte proporcional correspondiente a 15 días.
- c) Indemnización:
 - 20 días por cada año de servicio
 - 3 meses de salario
 - 12 días por cada año laborado, de prima de antigüedad.

Desarrollo :

Vacaciones y prima vacacional.

Sueldo diario	\$ 150.00
(x) Proporción de días correspondientes	
(6-mar-97 al 31-oct-97 = 240 días) = $18 \div 365 \text{ días} \times 240 =$	11.84
(=) Importe proporcional de vacaciones	\$ 1,776.00
(x) Porcentaje de prima vacacional	25%
(=) Importe proporcional de prima vacacional	\$ 444.00

Parte proporcional de aguinaldo.

Sueldo diario	\$ 150.00
(x) Proporción de días correspondientes	
(01-ene-97 al 31-oct-97 = 305 días) $15 \div 365 \text{ días} \times 305 =$	\$ 12.53
(=) Parte proporcional de aguinaldo	\$ 1,879.50

Indemnización.

Cálculo del SDI, para efectos de la indemnización conforme al art. 89 de la LFT.

Sueldo diario	\$ 150.00
(+) Proporción diaria de aguinaldo ($150 \times 15 \div 365$)	\$ 6.16
(+) Proporción diaria de prima vacacional ($150 \times 18 \div 365 \times 25\%$)	1.84
(=) Salario diario base de indemnización	\$ 158.00

Determinación de la indemnización

3 meses de sueldo ($90 \text{ días} \times \$ 158.00$)	\$ 14,220.00
(+) 20 días por año de servicio ($20 \text{ días} \times \$ 158.00 \times 16 \text{ años}$)	\$ 50,560.00
(+) Prima de antigüedad ($12 \text{ días} \times \$ 52.90 \times 16 \text{ años}$)	\$ 10,156.80
(=) Importe de indemnización	\$ 74,936.80
(-) Exención de 90 SMGAG, por cada año de servicio art.77 Fracción X de la LISR ($90 \text{ días} \times \$ 26.45 \times 16 \text{ años}$)	\$ 38,088.00
(=) Importe de indemnización gravable	\$ 36,848.80

CUADRO RESUMEN DE PERCEPCIONES

CONCEPTO	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO
Sueldo	\$ 4,500.00	\$ 0.00	\$ 4,500.00
Vacaciones	\$ 1,776.00	\$ 0.00	\$ 1,776.00
Prima vacacional	\$ 444.00	\$ 396.75	\$ 47.25
Aguinaldo	\$ 1,879.50	\$ 793.50	\$ 1,086.00
Indemnización	\$ 74,936.80	\$ 38,088.00	\$ 36,848.80
Totales	\$ 83,536.30	\$ 39,278.25	\$ 44,258.05

A continuación se determinara la retención del ISR de cada percepción con las siguientes consideraciones.

1.- Sueldos y Salarios	Retención del ISR aplicando las tarifas del art. 80, 80-A y 80-B
2.- Aguinaldo, Vacaciones y Prima Vacacional	Retención del ISR aplicando la opción del art. 86 del RLISR.
3.- Indemnización y Prima de Antigüedad	Retención del ISR aplicando el 6o. párrafo siguiente a la tarifa del art. 80 de la LISR.

Retención de ISR a salarios

a) Impuesto art. 80 LISR.

Sueldo mensual	\$ 4,500.00
(-) Límite Inferior	\$ 4,094.72
(=) Excedente del límite inferior	\$ 405.28
(X) porcentaje sobre el excedente	25 %
(=) Impuesto marginal	\$ 101.32
(+) Cuota fija	\$ 513.79
(=) Impuesto total	\$ 615.11

b) Subsidio Art. 80-A LISR.

(=) Impuesto marginal	\$ 101.32
(X) Porcentaje del subsidio	50 %
(=) Subsidio del impuesto marginal	\$ 50.66
(+) Cuota fija	\$ 256.88
(=) Subsidio total	\$ 307.54

c) Cálculo del subsidio acreditable

Subsidio total	\$ 307.54
(x) Proporción de subsidio acreditable	86 %
(=) Subsidio acreditable	\$ 264.48

d) Obtención del crédito al salario mensual art. 80-B LISR.

El crédito al salario mensual correspondiente a los ingresos es (=) \$ 98.37

e) Retención total de ISR correspondiente al sueldo.

I.S.R. art. 80 LISR	\$ 615.11
(-) Subsidio acreditable	\$ 264.48
(-) Crédito al salario	\$ 98.37
(=) Retención por sueldo	\$ 252.26

Retención de ISR, correspondiente a vacaciones, prima vacacional y aguinaldo procedimiento del art. 86 del reglamento de la ley del impuesto sobre la renta, desglosando sus fracciones.

Fracción I

Determinación del ingreso por concepto de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo promedio mensual.

Vacaciones	\$ 1,776.00
(+) Prima vacacional gravable	\$ 47.25
(+) Aguinaldo gravable	\$ 1,086.00
(=) Total de ingreso gravado	\$ 2,909.25
(+) Número de días del año	365
(=) Proporción diaria	\$ 7.97
(x) Número de días del mes	30.4
(=) Resultado mensual Fr-I	\$ 242.29

Fracción II

Cálculo del impuesto correspondiente a los ingresos de la Fracción I, sumado al ingreso mensual ordinario.

Resultado mensual Fr-I	\$ 242.29
(+) Ingreso mensual ordinario	\$ 4,500.00
(=) Ingreso gravable	\$ 4,742.29

Cálculo del impuesto con tarifa integrada del DOF, del día 23 de junio de 1997 con proporción del subsidio del 93 %.

Ingreso gravable	\$ 4,742.29
(-) Límite inferior	\$ 4,094.72
(=) Excedente del límite inferior	\$ 647.57

(x) porcentaje sobre el excedente	14.25 %
(=) Impuesto marginal	\$ 92.28
(+) Cuota fija	\$ 292.87
(=) Impuesto total	\$ 385.15
(-) Crédito al salario	\$ 98.37
(=) ISR determinado Fr-II	\$ 286.77

Fracción III

Determinación del incremento en el impuesto retenido.

ISR determinado Fracción II	\$ 286.77
(-) ISR retenido en el último mes	\$ 252.26
(=) Incremento en el ISR de Fracción III	\$ 34.51

Fracción IV

Determinación de la tasa del ISR.

Incremento en el ISR de la Fracción III	\$ 34.51
(+) Resultado mensual Fracción I	\$ 242.29
(=) Tasa de ISR Fracción IV	$0.1424 \times 100 = 14.24 \%$

Fracción V

Aplicación de la tasa del impuesto.

Ingresos gravables	\$ 2,909.25
(x) Tasa de ISR Fracción V	14.24 %
(=) ISR a retener por vacaciones, prima vacacional y aguinaldo	\$ 414.28

Retención de ISR a los ingresos por indemnización y prima de antigüedad art. 80 párrafo 6o de la LISR.

Determinación de la tasa de impuesto.

ISR retenido del último sueldo mensual ordinario = Tasa de impuesto

Importe del último sueldo mensual ordinario

$$\text{\$ } 252.26 \div \text{\$ } 4,500.00 = 0.0560 \times 100 = 5.6\%$$

Indemnización gravable =	\$ 36,848.80
(x) porcentaje	5.6%
(=) ISR a retener	\$ 2,063.53

Resumen de la retención total

ISR por sueldos	\$ 252.26
(+) ISR por vacaciones, prima vacacional y aguinaldo	\$ 414.28
(+) ISR por indemnización	\$ 2,063.53
(=) Total de ISR a retener	\$ 2,730.07

Calculo del impuesto anual sobre compensaciones por separación (prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones).

Cuando un trabajador obtenga ingresos durante un año de calendario, por concepto de prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación se les deberá calcular el impuesto anual en base en lo establecido en el art. 79 de la LISR.

- Al total de ingresos por separación se le resta una cantidad equivalente al último sueldo mensual ordinario.

- Esta cantidad se suma a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año.
- Al resultado anterior se le aplica la tabla y tarifa contenidas en los artículos 141 y 141-A de la LISR, respectivamente para calcular el impuesto anual.
- Del impuesto que se determine se obtendrá una tasa proporcional de retención, dividiendo el impuesto entre los ingresos base para el cálculo
- Esta tasa se multiplicará por 100 y el resultado se expresará en porcentaje
- Al total de los ingresos por separación se les resta una cantidad igual al último sueldo mensual normal y a la diferencia se le aplica la tasa de retención

Ejemplo:

Datos

Antigüedad 2 años 10 meses

Sueldo Mensual \$ 5,000 00

Paso 1	
Indemnización total	\$ 20,000.00
(-) Indemnización exenta (26.45 x 90x3)	\$ 7,141.50
(=) Indemnización gravable	\$ 12,858.50
Paso 2	
Total de indemnización gravable	\$ 12,858.50
(-) Último sueldo mensual	\$ 5,000.00
(=) Base gravable de ingresos por separación	\$ 7,858.50
Paso 3	
Otros ingresos gravados en el año	\$ 32,000.00
(+) Sueldo mensual	\$ 5,000.00
(=) Base de ISR anual	\$ 37,000.00

Paso 4	
ISR art. 141 de la LISR	\$ 4,617.20
Paso 5	
ISR art. 141 de la LISR	\$ 4,617.20
(+) Base ISR anual	\$ 37,000.00
(=) Tasa de ISR ($4,617.20/37,000 = 1248 \cdot 100$)=	12.48 %
Paso 6	
Base de ingreso por separación	\$ 7,858.50
(x) Tasa de ISR	12.48 %
(=) ISR de ingresos por separación	\$ 980.74
Paso 7	
Determinación del ISR del ejercicio	
ISR del art. 141 de la LISR	\$ 4,617.20
(+) ISR de ingresos por separación	\$ 980.74
(=) ISR total del ejercicio	\$ 5,597.94
(-) Subsidio del art. 141-A de la LISR con proporción del 93 % real del 86 %	\$ 1,985.45
(=) ISR después del subsidio	\$ 3,742.22
(-) Crédito al salario anual	\$ 1,104.48
(=) ISR a retener del ejercicio	\$ 2,637.74

Quando el ingreso por separación es inferior al último sueldo mensual ordinario, no se aplica el procedimiento antes mencionado, en estos casos lo que se hace es sumar la cantidad que se obtenga por separación a los demás ingresos que se consideran para el cálculo anual y se les aplican directamente los artículos 141 y 141-A de la LISR para obtener su impuesto anual.

Ejemplo :

Se toma en consideración los mismos datos del ejemplo anterior.

Paso 1

Indemnización total	\$ 9,000.00
(-) Indemnización exenta	\$ 7,141.50
(=) Indemnización gravable	\$ 1,858.50

Paso 2

Total de percepción gravable	\$ 1,858.50
(-) Ultimo sueldo mensual	\$ 5,000.00
(=) Base de ingreso por separación	\$ 0,000.00

Paso 3

Ingresos gravados en el año	\$ 28,000.00
(+) Sueldo mensual	\$ 5,000.00
(=) Base de ISR anual	\$ 33,000.00

Paso 4

I.S.R. tarifa art. 141	\$ 3,937.20
------------------------	-------------

Paso 5

No hay tasa de impuesto

Paso 6

No hay base

Paso 7

Determinación del I.S.R. total del ejercicio.

ISR del art.141	\$ 3,937.20
(+) ISR de ingreso por separación	\$ 0.00
(=) ISR total del ejercicio	\$ 3,937.20
(-) Subsidio del art.141-A	\$ 1,693.05

(=) ISR después del subsidio	\$ 2,244.15
(-) Crédito al salario anual	\$ 1,104.48
(=) Impuesto total del ejercicio	\$ 1,139.67

Cálculo del ISR anual

El artículo 81 de la LISR, señala que toda persona física o moral que esté obligado a efectuar retenciones mensuales, calcularán el impuesto anual de cada uno de sus trabajadores que hubieran prestado servicios personales subordinados.

También establece la mecánica para calcular el impuesto anual del personal subordinado, el cual se determinará aplicando al total de los ingresos obtenidos en el año correspondiente, la tarifa del artículo 141 de la LISR, considerando el subsidio acreditable en los términos del artículo 141-A de la misma ley, así como el crédito al salario anual del art. 80-B de la LISR.

Es importante señalar que no se calculará el impuesto anual en los siguientes casos:

- Cuando el trabajador haya dejado de laborar antes del 1o de diciembre.
- A quienes comuniquen por escrito que presentarán su declaración anual.

En la determinación del cálculo anual, se pueden presentar las siguientes situaciones:

- Crédito al salario anual mayor al impuesto determinado.

En este caso, la cantidad que se entregará al trabajador por crédito al salario anual será aquella que resulte de restar al impuesto determinado anual que tengan los trabajadores de acuerdo con sus ingresos, las cantidades de crédito al salario entregados durante el año y deberá entregarse conjuntamente con el primer pago de salarios, que se efectúe en el mes de marzo del año siguiente a aquél por el cual se calcula el impuesto anual.

Cuando los importes de crédito al salario que se hayan entregado a los trabajadores durante el año sean mayores al tope anual de acuerdo con sus ingresos, se considerará como

impuesto a cargo de los trabajadores la diferencia entre las cantidades entregadas y el importe anual.

Ejemplo:

Impuesto determinado	\$ 550.00
(-) Crédito al salario anual	\$ 980.00
(=) Excedente de crédito al salario	\$ 430.00
(-) Crédito al salario pagado anual	\$ 330.00
(=) Cantidad a entregar al trabajador	\$ 100.00

- Crédito al salario menor al impuesto anual.

Esto resulta si después de elaborar el cálculo anual de un trabajador y al determinar su crédito al salario correspondiente, se obtiene una cantidad a cargo. A este importe, se le deberá sumar las entregas por crédito al salario efectuado en el año.

Ejemplo:

Impuesto determinado	\$ 550.00
(-) Crédito al salario anual	\$ 250.00
(=) Impuesto a cargo	\$ 300.00
(-) ISR retenido	\$ 200.00
(=) Impuesto a retener	\$ 100.00

- Crédito al salario anual igual al impuesto determinado.

En este caso el impuesto será el monto del crédito al salario entregado a los trabajadores durante el año.

Es importante recalcar que los trabajadores que hayan prestado sus servicios, en el año de calendario de que se traten por un período menor a doce meses, no tendrán derecho a

recibir cantidad alguna por concepto del crédito al salario anual y las cantidades que se les hubieran pagado se consideran como definitivas.

A continuación se presenta un cuadro comparativo del cálculo del impuesto anual por sueldos y salarios. Para lo cual se muestra primero la siguiente tabla publicada en el DOF del 27 de diciembre de 1996, y posteriormente desarrollamos el ejemplo.

Límite Inferior 1	Limite Inferior 2	Limite Superior	Cuota Fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del limite inferior 1	Crédito al salario anual
\$	\$	\$	\$	%	\$
0.01	0.01	2,518.62	0.00	1.71	2,001.69
2,518.63	2,518.63	8,978.82	43.14	5.70	2,001.69
2,518.63	8,978.83	13,220.64	43.14	5.70	2,028.09
2,518.63	13,220.65	13,467.96	43.14	5.70	2,008.44
2,518.63	13,467.97	17,627.34	43.14	5.70	2,033.25
2,518.63	17,627.35	17,957.34	43.14	5.70	1,932.27
2,518.63	17,957.35	19,214.28	43.14	5.70	1,774.92
2,518.63	19,214.29	21,376.92	43.14	5.70	1,907.01
21,376.93	21,376.93	22,567.56	1,117.88	9.69	1,907.01
21,376.93	22,567.57	23,943.12	1,117.88	9.69	1,763.82
21,376.93	23,943.13	27,081.18	1,117.88	9.69	1,649.10
21,376.93	27,081.19	31,594.92	1,117.88	9.69	1,495.32
21,376.93	31,594.93	36,108.18	1,117.88	9.69	1,286.76
21,376.93	36,108.19	37,470.78	1,117.88	9.69	1,104.48
21,376.93	37,470.79	37,567.92	1,117.88	9.69	902.52
37,567.93	37,567.93	43,671.24	2,687.05	14.25	902.52

43,671.25	43,671.25	52,286.16	3,556.43	18.24	902.52
52,286.17	52,286.17	105,453.96	5,128.00	21.65	902.52
105,453.97	105,453.97	166,210.02	16,637.71	25.23	902.52
166,210.03	166,210.03	210,907.74	31,965.24	28.98	902.52
210,907.75	210,907.75	253,089.00	44,918.52	31.99	902.52
253,089.01	253,089.01	En adelante	58,412.32	35	902.52

Ejemplo:

	A	B	C
Ingreso anual gravado	\$ 39,420.00	\$ 18,520.00	\$ 48,380.00
(-) Limite inferior	\$ 37,567.93	\$ 2,518.63	\$ 43,671.25
(=) Excedente del limite inferior	\$ 1,852.07	\$ 16,001.37	\$ 4,708.75
(X) Porcentaje de la tarifa	14.25%	5.70%	18.24%
(=) Impuesto marginal	\$ 263.92	\$ 912.08	\$ 858.88
(+) Cuota fija de tarifa	\$ 2,687.05	\$ 43.14	\$ 3,556.43
(=) Impuesto con subsidio integrado	\$ 2,950.97	\$ 955.22	\$ 4,415.31
(-) Crédito al salario anual	\$ 902.52	\$ 1,774.92	\$ 902.52
(=) Impuesto a cargo o excedente de crédito al salario	\$ 2,048.45	(\$ 819.70)	\$ 3,512.79
(+) Crédito al salario pagado		\$ 719.70	
(=) Impuesto a cargo del trabajador o crédito al salario por entregar al trabajador en marzo 97	\$ 2,048.45	(\$ 100.00)	\$ 3,512.79
(-) ISR retenido en el ejercicio	\$ 2,200.00	0.00	\$ 2,859.00
(=) ISR a cargo a pagar en enero 97	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 653.79
O saldo a favor	(\$ 151.55)	\$ 0.00	\$ 0.00

2.3.4 Retención De ISR En Ingresos Obtenidos Por Previsión Social.

La previsión social de acuerdo a nuestra legislación, aplica a los trabajadores en la relación obrero-patronal respecto a las prestaciones que pueden recibir, por lo cual se puede definir de la siguiente manera.

Llamamos **previsión social** a la serie de prestaciones que conllevan a una elevación de nivel económico, social y cultural, que con tales fines las proporciona el patron al trabajador, siendo completamente distinta a las remuneraciones por los servicios prestados de este último y utilizada como incentivo, uno de los factores que mantiene la integridad de cualquier organización.

Es importante recalcar que estas prestaciones están limitadas en el monto de la exención en forma parcial en el momento de realizar el cálculo del impuesto anual, ya que el último párrafo del art. 77 de la LISR, establece los siguientes términos

“Cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados, más el monto de las prestaciones de la fracción VI, excedan de los 7 salarios mínimos general del área geográfica del contribuyente elevado al año solamente estarán exentas hasta un salario mínimo del área geográfica elevado al año”.

Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos y el importe de la exención, sea inferior a 7 veces el salario mínimo general elevado al año.

A continuación se presenta un cuadro comparativo de exenciones mensuales, para lo cual es importante recordar que el Art. 80 del RLISR, establece la mecánica para determinar la exención, por lo que pueden presentarse tres casos:

- 1. Cuando la suma de los ingresos mensuales del trabajador más la suma de la fracción VI sea inferior a siete salarios mínimos mensuales, es decir a \$ 5,554.50. Todo el importe de la fracción VI estará exento.**

2. Cuando los ingresos mensuales del trabajador sean inferiores a \$ 5,554.50 y sumados a los obtenidos por la fracción VI sean superior al tope de \$ 5,554.50, **solamente estará exento la cantidad que resulte mayor entre la comparación de los \$ 5,554.50 contra el sueldo y los \$ 793.50.**
3. Cuando los ingresos mensuales del trabajador sean superiores a \$ 5,554.50 y además obtenga ingreso de los señalados en la fracción VI, **solamente estará exento un salario mínimo general del área geográfica elevado al mes, es decir a \$ 793.50,** de esta forma los ajustes de impuesto que se generen, se realizarán cuando se determine el impuesto anual, según lo establecido en el último párrafo del art. 77 LISR.

Ejemplos :

	A	B	C
Ingresos por sueldo mensual	\$ 3,500.00	\$ 4,500.00	\$ 6,000.00
Más previsión social	\$ 2,000.00	\$ 1,500.00	\$ 2,000.00
=Total de ingresos	\$ 5,500.00	\$ 6,000.00	\$ 8,000.00

Ingresos de previsión social

Exentos	\$ 2,000.00	\$ 1,054.50	\$ 793.50
Gravados	\$ 0.00	\$ 445.50	\$ 1,206.50

Gravado:

Sueldo	\$ 3,500.00	\$ 4,500.00	\$ 6,000.00
Previsión social	\$ 0.00	\$ 445.50	\$ 1,206.50
Total gravado	\$ 3,500.00	\$ 4,945.50	\$ 7,206.50

Posteriormente procederemos a realizar la retención de ISR con la tarifa integrada del 23 de junio de 1997, con una proporción de subsidio de 93%

Base gravable	\$ 3,500.00	\$ 4,945.50	\$ 7,206.50
(-) Límite inferior	\$ 2,329.98	\$ 4,759.95	\$ 5,698.94

(=) Excedente límite inferior	\$ 1.170.02	\$ 185.55	\$ 1.507.56
(x) Porcentaje	9.69%	18.24%	21.65%
(=) Impuesto marginal	\$ 113.37	\$ 33.84	\$ 326.39
(+) Cuota fija	\$ 121.84	\$ 387.63	\$ 558.94
(=) Impuesto total	\$ 235.21	\$ 421.47	\$ 865.33
(-) Crédito al salario	\$ 140.25	\$ 98.37	\$ 98.37
(=) ISR a retener	\$ 94.96	\$ 323.10	\$ 786.96

Como puede observarse, en el caso de las retenciones mensuales de previsión social, solo se acumulan los ingresos de previsión social que exceden del límite de \$ 5.554.50

Ejemplo :

Datos

Nombre	Laura Jiménez López
Periodo	Noviembre de 1997
Sueldo mensual	\$ 1.500.00
Fondo de ahorro	\$ 800.00
Vales de despensa	\$ 300.00

Desarrollo:

Límite de previsión social $(26.45 \times 7 \times 30) = \$ 5,554.50$

Exención $(26.45 \times 30) = \$ 793.50$

Sueldo Mensual \$ 1,500.00

(+) Previsión social \$ 300.00

(=) Total de percepciones \$ 1,800.00

Comparamos el total de percepciones contra el límite de \$ 5,554.50 y observamos que el total de las percepciones es menor que dicho límite, por lo tanto, todo el importe de previsión social quedará exento art. 80 RLISR.

Exención Fondo de ahorro:

Salario mínimo	\$	26.45	
(x) Veces de salario mínimo		10	
(=) Salario diario	\$	264.50	
(x) Días del mes		30	
(=) Tope salario base	\$	7,935.00	
(x) Porcentaje de la empresa		13 %	
(=) Fondo de ahorro exento	\$	1,031.55	
Aportación Fondo de ahorro	\$	800.00	
(-) Fondo de ahorro exento	\$	1,031.55	
(=) Fondo de ahorro gravado	\$	0.00	
(+) Previsión social gravada	\$	0.00	
(+) Sueldos y salarios	\$	1,500.00	
(=) Total percepción gravada	\$	1,500.00	

Datos

Nombre	Rafael Cruz Cruz.
Período	Noviembre de 1997
Sueldo mensual	\$ 5,000.00
Fondo de ahorro	\$ 1,400.00
Vales de despensa	\$ 800.00

Desarrollo:

Límite de previsión social $(26.45 \times 7 \times 30)=$	\$ 5,554.50
Exención $(26.45 \times 30)=$	\$ 793.50
Sueldo Mensual	\$ 5,000.00
(+) Previsión social	\$ 800.00
(=) Total de percepciones	\$ 5,800.00

Quando los ingresos por sueldos sean inferiores al limite y sumados a los obtenidos por previsión social, exceden de dicho limite, se consideran ingresos de previsión social exentos, la cantidad que resulte mayor entre la comparación del sueldo con el limite y los \$ 793.50.

Importe del limite mensual	\$ 5,554.50
(-) Ingresos por sueldos	\$ 5,000.00
(=) Diferencia del limite	\$ 554.50
Previsión social	\$ 800.00
(-) Previsión social exenta	\$ 793.50
(=) Previsión social gravada	\$ 6.50
Exención Fondo de ahorro:	
Tope salario base	\$ 7,935.00
(X) Porcentaje de la empresa	13 %
(=) Fondo de ahorro exento	\$ 1,031.55
Aportación Fondo de ahorro	\$ 1,400.00
(-) Fondo de ahorro exento	\$ 1,031.55
(=) Fondo de ahorro gravado	\$ 368.45
(+) Previsión social gravada	\$ 6.50
(+) Sueldos y salarios	\$ 5,000.00
(=) Total percepción gravada	\$ 5,374.95

Datos

Nombre	Carlos De Anda
Periodo	Noviembre de 1997
Sueldo mensual	\$ 6,000.00
Fondo de ahorro	\$ 1,200.00
Vales de despensa	\$ 850.00

Desarrollo:

Límite de previsión social (26.45 x 7 x 30)= \$ 5,554.50

Exención (26. 45X 30)= \$ 793.50

Como sus ingresos mensuales son superiores al límite mencionado y además obtiene ingresos por prestaciones de previsión social, ésta tendrá el siguiente tratamiento art. 80 RLISR fracción II

Previsión social	\$ 850.00
(-) Previsión social exenta	\$ 793.50
(=) Previsión social gravable	\$ 56.50

Exención Fondo de ahorro:

Tope salario base	\$ 7,935.00
(X) Porcentaje de la empresa	13 %
(=) Fondo de ahorro exento	\$ 1,031.55

Aportación Fondo de ahorro	\$ 1,200.00
(-) Fondo de ahorro exento	\$ 1,031.55
(=) Fondo de ahorro gravado	\$ 168.45
(+) Previsión social gravada	\$ 56.50
(+) Sueldos y salarios	\$ 6,000.00
(=) Total percepción gravada	\$ 6,224.95

Retención de ISR en ingresos obtenidos por pensiones o jubilaciones derivadas de un plan de prestaciones de previsión social.

Cuando una empresa otorga esta prestación a sus trabajadores, de acuerdo a los artículos 84 y 85 del RLISR, se pueden presentar dos formas de pago de las pensiones:

- Mediante pagos periódicos de acuerdo a lo estipulado en un plan de pensiones y jubilaciones.
- Mediante pago único, cuando así lo convengan el patrón y el trabajador de acuerdo al plan de pensiones y jubilaciones.

Derivado de estas dos formas de pago, existen también dos formas de cálculo de retención de impuesto, según lo dispuesto en el art. 85 RLISR.

Determinación del ISR provisional a retener en pagos periódicos y en pagos únicos.

Fracción I

Pensión mensual

(-) Exención mensual de 9 veces el SMGAG elevado al mes.

(=) Pensión gravada

Posteriormente se aplican las tablas de los artículos 80, 80-A y 80-B

(=) I.S.R. provisional mensual en pagos periódicos

Fracción II

Pago único

(+) Pensión mensual

(=) Cociente

(x) Impuesto de la fracción I

(=) Retención provisional a cuenta del impuesto anual en pagos únicos.

Ejemplo:

Datos

Monto del pago único por jubilación	\$ 850,000.00
Monto del pago periódico mensual	\$ 10,500.00
Proporción del subsidio	93 %
Proporción del subsidio acreditable	86 %

Fracción I Retención provisional mensual.

Pensión mensual	\$ 10,500.00
(-) Exención (9 X 26.45 X 30)	\$ 7,141.50
(=) Pensión mensual gravada	\$ 3,358.50

Pensión mensual gravada	\$ 3,358.50
(-) Límite inferior	\$ 2,329.98
(=) Excedente del límite inferior	\$ 1,028.52
(x) Porcentaje del excedente del límite inferior	17 %
(=) Impuesto marginal	\$ 174.85
(+) Cuota fija	\$ 213.77
(=) Impuesto total art. 80 LISR.	\$ 388.62

Determinación del subsidio art. 80-A LISR.

Impuesto marginal	\$ 174.85
(x) Porcentaje subsidio impuesto marginal	50 %
(=) Subsidio impuesto marginal	\$ 87.42
(+) Cuota fija de subsidio	\$ 106.89
(=) Subsidio total	\$ 194.31
(x) Porcentaje de subsidio acreditable	86 %
(=) Subsidio acreditable	\$ 167.11

El crédito al salario mensual correspondiente del art. 80-B es de: \$ 163.98

Determinación del ISR mensual

Impuesto total art. 80 LISR	\$	388.62
(-) Subsidio acreditable	\$	167.11
(=) ISR Determinado	\$	221.51
(-) Crédito al salario	\$	163.98
(=) ISR mensual a retener	\$	57.53

Fracción II Impuesto provisional a retener a cuenta del impuesto anual

Pago único	\$	850,000.00
(+) Pensión mensual	\$	10,500.00
(=) Cociente		80.95
(x) Impuesto de la fracción I	\$	57.53
(=) Retención provisional de ISR	\$	4,657.05

Cálculo anual del I.S.R. cuando se realizan pagos únicos por pensiones o jubilaciones para efectos de la declaración anual.

Cuando un patrón realiza pagos únicos por pensiones o jubilaciones a sus trabajadores, deberá calcular el ISR anual, de acuerdo al procedimiento establecido en el art. 84 del RLISR, a continuación se presentan los pasos a seguir.

1. Determinar el monto mensual, del monto total del pago único.
2. Si el ingreso mensual por estos conceptos en caso de no haber pago único no excede a nueve salarios mínimos, elevado al mes no se pagará el impuesto anual.
3. En el caso que el ingreso mensual exceda el límite ya mencionado, se pagará el impuesto anual acumulando a los demás ingresos la parte gravada del monto anual por

jubilación, pensión o haberes de retiro. A estos ingresos se les aplicará la tasa correspondiente al importe gravado que se percibirá en los siguientes años de no haber pago único

Por lo tanto el procedimiento a seguir cuando se tenga la obligación de calcular el impuesto anual, será el siguiente:

I Determinación del ingreso exento

El equivalente a nueve SMGAG.

- (x) El número de días transcurridos entre la fecha del pago y el 31 de diciembre del mismo año.
- (=) Parte exenta de la pensión anual
- (+) La cantidad que se hubiera percibido por el período citado de no haber pago único
- (=) Tasa proporcional de impuesto.
- (x) Pago único
- (=) Ingreso exento del pago único.

II Determinación del ingreso gravable

Pago único

- (-) Ingreso exento de la fracción I
- (=) Ingreso gravable

III Determinación del ISR al ingreso anual acumulable

Cantidad que se hubiera percibido por el período citado, de no haber pago único

- (-) (nueve SMGAG (X) número de días que comprendan el mismo período)
- (=) Cantidad acumulable a los demás ingresos del año de que se trata
- (+) Otros ingresos acumulables
- (=) Total de ingresos acumulables.

Al total de los ingresos acumulados durante el año se realizará el cálculo del impuesto anual, aplicando las tarifas de los artículos 141, 141-A y 141-B.

(=) Al ISR anual de los ingresos acumulables

IV Determinación del ISR al ingreso no acumulable

Ingreso gravable de la fracción II

(-) Cantidad acumulable a los demás ingresos percibidos en el año de la fracción III

(=) Ingreso gravable no acumulable

(x) tasa de impuesto

(=) ISR de ingresos gravables no acumulable que se suma a la determinada en la fracción III

Cálculo de la tasa efectiva de impuesto

Impuesto de la fracción III

(+) Cantidad de pensión acumulable a los demás ingresos del año fracción III

(=) Cociente de la operación

(x) 100

(=) Tasa efectiva de impuesto

Ejemplo :

Se paga una pensión a un trabajador con otros ingresos acumulables durante el año como sigue:

Monto del pago único por jubilación	\$ 650,000.00
Fecha en que se realiza el pago	31 de Marzo de 1997
Cantidad del pago mensual que se hubiera percibido de no haber pago único	\$ 9,500.00
Monto que se hubiera pagado del 1o de Abril al 31 de	

diciembre de 1997	\$ 85,500.00
Días transcurridos desde la fecha de pago al 31 dic. 1997	275
9 veces el SMGAG (26.45 x 9)=	\$ 238.05
Otros ingresos acumulables	\$ 45,000.00
93 %	
Proporción del subsidio acreditable	86 %

Desarrollo :

Fracción I determinación de los ingresos exentos

9 veces el SMGAG (26.45 x 9)=	\$ 238.05
(X) Número de días transcurridos entre la fecha del pago y el 31 de diciembre de 1997	275 días
(=) Parte exenta de la pensión anual	\$ 65,463.75
(+) La cantidad que se hubiera percibido por el período citado de no haber pago único (9,500.00 X 9 meses)	\$ 85,500.00
(=) Tasa proporcional de impuesto $(65,463.75 + 85,500.00) = 0.76 \times 100 =$	76 %
(x) Pago único	\$ 650,000.00
(=) Ingreso exento del pago único	\$ 494,000.00

Fracción II determinación del ingreso gravable

Pago único	\$ 650,000.00
(-) Ingreso exento fracción anterior	\$ 494,000.00
(=) Ingreso gravable	\$ 156,000.00

Fracción III determinación del ISR del ingreso gravable acumulable

Cantidad que se hubiera percibido por el periodo citado, de no haber pago único	\$ 85,500.00
(-) 9 SMGAG x No. de días del periodo (9 X 26 45 X 275)	\$ 65,463.75
(=) Cantidad acumulable a los demás ingresos percibidos en el año	\$ 20,036.25
(+) Otros ingresos acumulables	\$ 45,000.00
(=) Total de ingresos acumulables	\$ 65,036.25

Al total de los ingresos acumulables se le aplican las tablas de los artículos 141, 141-A y 141-B de la LISR.

Artículo 141 LISR.

Ingresos acumulables	\$ 65,036.25
(-) Limite inferior	\$ 52,286.17
(=) Excedente del limite inferior	\$ 12,750.08
(x) Porcentaje	33
(=) Impuesto marginal	\$ 4,207.62
(+) Cuota fija	\$ 8,966.40
(=) Impuesto bruto	\$ 13,203.92
Artículo 141-A LISR.	
Impuesto marginal	\$ 4,207.52
(X) Porcentaje de subsidio impuesto marginal	40
(=) Subsidio impuesto marginal	\$ 1,683.00
(+) Cuota fija	\$ 4,498.14
(=) Subsidio bruto	\$ 6,181.14

(X) Porcentaje de subsidio acreditable	86
(=) Subsidio acreditable	\$ 5,315.78

Artículo 141-B LISR

El crédito al salario anual correspondiente a los ingresos es de: \$ 902.52

Cálculo del ISR a retener.	
Impuesto bruto	\$ 13,203.92
(-) Subsidio acreditable	\$ 5,315.78
(=) ISR antes de crédito al salario	\$ 7,788.14
(-) Crédito al salario anual	\$ 902.52
(=) ISR a retener	\$ 6,985.62

Fracción IV determinación del ISR al ingreso no acumulable.

Ingreso gravable de la fracción II	\$ 156,000.00
(-) Cantidad acumulable a los demás ingresos de la fracción III	\$ 20,036.25
(=) Ingreso gravable no acumulable	\$ 135,963.75
(x) Tasa de impuesto (6,985.62+65,036.25)	10 %
(=) ISR de ingresos gravables o acumulables.	\$ 13,596.37

Determinación del ISR del ejercicio

ISR de ingresos acumulables fracción III	\$ 6,985.62
(+) ISR de ingresos no acumulables fracción IV	\$ 13,596.37
(=) Total del ISR del ejercicio	\$ 20,581.99
(-) Pagos provisionales del ejercicio	\$ 15,500.00
(=) ISR a cargo	\$ 5,081.99

2.4 Ingresos Asimilables A Sueldos Y Salarios.

De acuerdo con el art 78 de la LISR.

"Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones de dérivén de una relación laboral, incluyendo la PTU, y las prestaciones recibidas como consecuencia de la terminación de la relación labora. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos, los siguientes

I Las remuneraciones y prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la federación, las entidades federativas y los municipios, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas. El tratamiento fiscal de este concepto es el mismo que el aplicado a las remuneraciones de los empleados de la iniciativa privada

II. Los rendimientos y anticipos obtenidos por los miembros de las sociedades cooperativas de producción y sociedades de asociaciones civiles. En este tipo de ingresos el total de los anticipos se acumulan y declaran bajo el concepto de salarios tomando en cuenta la proporción del subsidio acreditable, calculado por la sociedad o asociación de que se trate.

III. Los honorarios pagados a consejos directivos, de vigilancia, administradores, comisarios y gerentes generales. La retención del ISR, no podrá ser inferior al 30 % del importe pagado por concepto de honorarios a miembros del consejo y en el caso que el preceptor del honorario tenga alguna relación de trabajo".

La retención será la que resulte de aplicar la mecánica establecida en los artículos 80, 80-A Y 80-B, sin importar que sea menor al 30 %.

Ejemplo:

CONCEPTO	CASO A	CASO B
Honorarios	\$ 20,000 00	\$ 20,000.00
(+) Salario por relación laboral	\$ 0 00	\$ 8,000.00
(=) Ingresos gravables	\$ 20,000 00	\$ 28,000.00
(X) % De retención	30 %	art. 80-A LISR
(=) Impuesto total	\$ 6,000 00	\$ 8,603.79
(-) Subsidio acreditable art. 80-A	\$ 0 00	\$ 2,092.04
(=) Impuesto antes de crédito al salario	\$ 6,000 00	\$ 6,511.75
(-) Crédito al salario	\$ 0 00	\$ 98.37
(=) ISR a retener	\$ 6,000 00	\$ 6,413.38

Como se puede observar es claro que cuando no existe relación laboral se debe retener el 30 % directo sobre el ingreso total, de lo contrario cuando existe una relación de trabajo, el impuesto que se debe retener resulta de aplicar las tablas del art. 80, 80-A y 141-B de la LISR.

IV Los honorarios por servicios prestados preponderantemente a un prestatario cuando estos se lleven a cabo en las instalaciones de este último y representen más del 50 % del ingreso obtenido por el prestador de servicios.

V También se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, el importe de las becas otorgadas a favor de los trabajadores y/o su familia, ayuda para la renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes. art. 81 LISR.

VI Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen,

cuando comuniquen a la persona que efectúe el pago, que opta por pagar el impuesto en los términos del Capítulo I LISR

Cabe mencionar que algunas de las características y ventajas de los honorarios asimilados a sueldos, pueden ser los siguientes:

Para quien los recibe:

- No presentan declaraciones de ISR, parciales y anuales, esto es opcional si no obtiene otros ingresos derivados de otras actividades
- No están obligados a la impresión de recibos de honorarios.
- No están obligados a pagar el IVA

Para quien los paga:

- No obliga al pago de cuotas al IMSS , INFONAVIT y SAR.
- No crea derecho de antigüedad
- No crean derechos derivados de algún contrato colectivo de trabajo en cuanto a prestaciones.
- Son deducibles de ISR.

No se consideran ingresos gravados los proporcionados a los trabajadores, en bienes por concepto de servicios de comedores y comida, así como el uso de bienes que el patrón proporciona para el desempeño de las actividades.

2.5 Obligaciones Patronales Y De Trabajadores Contenidas En La LISR.

El artículo 82 LISR, establece que los trabajadores que obtengan ingresos por sueldos y salarios, además de pagar el ISR, tendrán las siguientes obligaciones:

1. Proporcionar al patrón los datos necesarios para la inscripción en el RFC.

2. Solicitar y proporcionar las constancias dentro del mes siguiente al nuevo patrón a quien efectúe el cálculo anual, en el mes siguiente a su ingreso o separación de su trabajo.
3. Presentar declaración anual en los siguientes casos
 - Cuando obtenga ingresos acumulables distintos de los señalados en el Título IV.
 - Cuando comunique por escrito al retenedor que presentara su propia declaración anual.
 - Cuando deje de prestar servicio a más tardar el 31 de diciembre del año de que se trate o cuando a dicha fecha tenga dos o más patrones
 - Cuando reciban ingresos del extranjero
4. Comunicar por escrito al patrón antes de que se efectúe el primer pago por sueldos y salarios si prestan servicios a otro patrón con el fin de no duplicar dicho subsidio

Así mismo, el art. 83 de la ley antes mencionada, establece las siguientes obligaciones que deben tener los patrones por conceptos de sueldos y salarios.

1. Efectuar las retenciones de impuestos señaladas en el art. 80 LISR, y entregar el crédito al salario.
2. Calcular el impuesto anual de los trabajadores en los términos del art. 81 LISR.
3. Proporcionar a sus trabajadores las constancias de remuneraciones y retenciones que se efectuaron durante el año, a más tardar el 31 de diciembre de cada ejercicio o bien el mes siguiente del que ocurra la separación. No se entregaran constancia de retenciones a los trabajadores que sus empresas les hayan efectuado el cálculo anual
4. Solicitar constancias de retenciones del empleo anterior a los trabajadores de nuevo ingreso, dentro del mes siguiente a su contratación y cerciorarse que estén inscritos en el RFC.
5. Solicitar a los trabajadores que comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago del año, si perciben salario por algún otro patrón, para no duplicar el acreditamiento a que se refiere el art. 80-A LISR.
6. Presentar declaración anual de crédito al salario en el mes de febrero

7. Presentar declaración anual de sueldos y salarios. Esta información se incorpora a la fracción anterior.
8. Solicitar el RFC, a los trabajadores.
9. Pagar las cuotas del IMSS, SAR, INFONAVIT y 2 % ESTATAL.

2.6 Deducibilidad De Sueldos, Salarios Y Previsión Social Para La Empresa Que Los Otorga.

En general, para cualquier deducción, incluyendo gastos de previsión social, se tienen que cumplir los requisitos que señala el art 24 LISR, y que se enlistan a continuación de manera general:

1. Gastos indispensables para fines de la actividad del contribuyente.
2. Que las depreciaciones y amortizaciones de las inversiones, se controlen de acuerdo a los lineamientos fiscales.
3. Que los comprobantes reúnan los requisitos fiscales
4. Que estén debidamente registrados en contabilidad
5. Que se retengan y enteren los impuestos a cargo de terceros.

Por otra parte, la deducibilidad de las prestaciones de previsión social para efectos de ISR, se encuentra contenida en el art. 24 LISR, en su fracción XII

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

Ahora bien, los requisitos que se deben cumplir, se enmarcan en los artículos 19 al 23 del RLISR, por lo que dada su importancia, se resumen dichos artículos.

Artículo 19 RLISR.

I Generalidad.

Que se otorgue en forma general en beneficio de todos los trabajadores (confianza y sindicalizados).

II Mismas Bases.

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

- a) Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes, para unos y otros,
- b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existen varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato, podrán no ser equivalentes;
- c) Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con la del beneficio, y éste ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores;
- d) Personal que labora en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.

III Que tratándose de planes de seguro de vida solo se asegure a los trabajadores.

Artículo 20 del RLISR.

Para la deducibilidad de los gastos de previsión social se observará lo siguiente:

- a) Si los planes de previsión social elaborados para los empleados de confianza son mayores con relación a los que otorguen las instituciones públicas de seguridad social, solo podrán deducirse del gasto total incurrido, la parte que corresponde si se hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los de menores salarios, la diferencia no será deducible
- b) En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezca en cada uno de los planes serán proporcionalmente superables a los que se otorguen a los

demás trabajadores, considerados con los que proporcionen las instituciones de seguridad social

- c) Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75 % de los elegibles.
- d) Los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio

Artículo 21 RLISR.

Planes de Pensiones o Jubilaciones.

Las pensiones o jubilaciones se podrán deducir en los términos de la fracción XII del art. 24 de LISR, y serán aquellas que se otorguen en forma de renta vitalicias adicionales a las del IMSS, pudiéndose pactar rentas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión, ni se entregue al trabajador las reservas constituidas por la empresa

Artículo 22 RLISR.

Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a Fondos de ahorro, serán deducibles cuando se sujeten a lo siguiente:

- Que el monto de las aportaciones no exceda del 13 % de los salarios de cada trabajador, incluyendo los empleados de confianza
- Que no exceda de 10 veces el SMGAG del trabajador.
- Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación laboral o una vez por año.
- Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo de Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios

Artículo 23 RLISR.

Deducibilidad de los gastos de previsión social.

Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero.
- Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador.

CAPITULO 3

**OTRAS OBLIGACIONES PATRONALES DERIVADAS DE UN
SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.**

CAPITULO 3

OTRAS OBLIGACIONES PATRONALES DERIVADAS DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.

3.1 Ley Del Instituto Mexicano Del Seguro Social.

La ley del Instituto Mexicano del Seguro Social fue creada para proporcionar al trabajador un sistema de seguridad social, basados en los principios de solidaridad, cuyo objetivo es garantizar a la comunidad, salud, asistencia médica, medios de subsistencia y servicios generales.

3.1.1 Tipos De Regímenes.

La ley del seguro social vigente a partir del 1º de julio de 1997, en el artículo 6 establece dos regímenes:

1. - El régimen obligatorio.
2. - El régimen voluntario.

Dentro del régimen obligatorio encontramos que éste a su vez comprende los seguros de:

- I.- Riesgo de trabajo.
- II.- Enfermedad y maternidad.
- III.- Invalidez y vida.
- IV.- Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez.
- V.- Guarderías y prestaciones sociales.

Los sujetos de aseguramiento al regimen obligatorio son los siguientes:

I.- Los trabajadores y empleados sujetos a una relación laboral.

II.- Los miembros de sociedades cooperativas de producción

III.- Las personas que determinen el ejecutivo federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta ley

Los sujetos arriba mencionados deberán ser asegurados en forma obligatoria desde el momento mismo en que se da la relación de trabajo y exista subordinación de parte del trabajador, existe otro grupo de sujetos de aseguramiento de régimen obligatorio, pero en virtud de que el ejecutivo federal no ha determinado por decreto las modalidades y fecha de incorporación obligatoria, su aseguramiento podrá ser opcional en los términos del régimen del seguro voluntario, siendo estos los siguientes:

I Los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados

II Los trabajadores domésticos.

III Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios

IV Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio.

V Los Trabajadores a servicio de las administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios que no estén comprendidos en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social

Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación a régimen obligatorio.

3.1.2 Obligaciones De Los Patrones.

Los patrones para efectos de la ley del seguro social, tendrán las siguientes obligaciones:

Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Comunicar sus altas, bajas, y modificaciones del salario, dentro de un plazo no mayor a 5 días.

Elaborar registro de nóminas y lista de raya, en las que se asienten el número de días trabajados y los salarios pagados a sus trabajadores

Conservar nóminas y listas de raya durante los 5 años siguientes al de su fecha

Determinar y enterar las cuotas obreros patronales a su cargo al instituto.

Proporcionar al instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.

Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el instituto

En el caso de patrones que se dediquen a la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador, constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido.

Pagar el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

Cumplir con las demás disposiciones de esta ley y su reglamento.

Expedir y entregar constancias de los días cotizados a los trabajadores eventuales de la ciudad o del campo.

3.1.3 Integración Del Salario Base De Cotización.

Para poder efectuar la liquidación de las cuotas obrero patronales al IMSS, el patrón deberá tomar en cuenta una serie de reglas que permitan determinar el salario base de cotización por lo cual el artículo 27 ley del IMSS establece que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

No forman parte del salario diario integrado base de cotización, dada su naturaleza los siguientes conceptos.

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

Las aportaciones adicionales que el patrón otorga por concepto del SAR, cesantía en edad avanzada y vejez.

Cuotas al INFONAVIT y la participación de los trabajadores de las utilidades.

Cantidades para fines sociales.

Nota: Los conceptos antes mencionados no integran en ninguno de los casos

Fondo de Ahorro.

No integra cuando la aportación del patrón y del trabajador es igual y se realizan periódicamente, siempre que no exceda el 13% del salario del trabajador, con un tope de 10 SMGAG.

Si integra cuando el fondo se constituya por aportaciones diferentes del patrón y del trabajador, y cuando el trabajador retire los fondos más de dos veces al año

La alimentación.

No integra cuando se entregue en forma onerosa a los trabajadores, se entiende que son onerosas estas prestaciones, cuando representen cada una de ellas como mínimo el 20% de SMGAG.

Si integra cuando el patrón exceda el 20% del SMGAG por alimento o el 25% del salario diario y considerando que son tres alimentos al día, se adicionará un 8 33% por cada alimento que se entregue en forma gratuita

Habitación.

No integra cuando represente como mínimo el 20% del SMGAG.

Si integra cuando exceda más del 20% del SMGAG y se deberá incrementar su salario en un 25%.

Vales de despensa.

No integra cuando se otorgue en dinero y en especie y no rebase el 40% del SMGAG.

Sí integra si la prestación excede al 40% del SMGAG.

Premios de asistencia y puntualidad.

No integra si no rebasa el porcentaje del 10% SBC.

Sí integra cuando rebase el porcentaje establecido.

Tiempo extra.

No integra cuando no exceda las tres horas diarias y tres veces a la semana.

Sí integra cuando exceda ese límite, pero solo por el excedente.

Viáticos y gastos de viaje.

No integra cuando se comprueban con documentación correspondiente

Sí integra cuando no son comprobables.

Propinas.

No integra cuando sean entregadas directamente por los clientes a los trabajadores.

Sí integran las pactadas entre trabajador y patrón cubiertas por éste.

Gastos de gasolina.

No integra si se utiliza para el desarrollo de sus labores.

Sí integra si es utilizada para el traslado del trabajador de su casa al trabajo.

Aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y dominical.

Sí integra en todos los casos.

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

Determinación del salario base de cotización.

Para determinar el salario base de cotización se tomará como máximo 25 SMG y se estará a lo siguiente: El artículo 30 en el NLSS establece que existen tres tipos de elementos que a continuación se mencionan

1. - Elementos fijos. Son aquellos conceptos que se conocen con anterioridad, y que se encuentran estipulados en el contrato de trabajo como son: El sueldo o salario, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y otros que se contemplan en el contrato individual o colectivo de trabajo.

2. - Elementos variables. Son aquellos que a diferencia de los elementos fijos no son previamente conocidos como son:

Comisiones, compensaciones extraordinarias, premios de puntualidad, asistencia o productividad que no estén contemplados en el contrato de trabajo y el tiempo extra no se haya pactado entre los trabajadores y patrones de manera fija.

3. - Elementos mixtos. Son aquellos que están formados por elementos fijos y variables por lo que para efecto de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenidos de los variables.

EJEMPLOS:

EJEMPLO No. 1

Determinación del salario diario integrado de un trabajador, cuando el porcentaje de aportación de la empresa al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador.

Datos generales:

Sueldo mensual	\$ 4,600.00
Aguinaldo	15 días
Vacaciones	6 días
Prima vacacional	25%
Aportación mensual de la empresa	\$ 598.00
Aportación mensual del trabajador	\$ 460.00
Excedente de aportación	\$ 138.00
Desarrollo:	
Sueldo mensual (4,600+30 días)	\$ 153.33
(+) Aguinaldo (153.33 x 15 días + 365)	\$ 6.30
(+) Prima vacacional (153.33 x 6 x 25% + 365)	\$ 0.63
(+) Excedente de aportación (138 + 30)	\$ 4.60
(=) Salario diario integrado	\$ 164.86

Ejemplo No. 2

Determinación del salario diario integrado de un trabajador, cuando el importe integrado a dicho trabajador por concepto de despensa excede el 40% de SMGD.

Datos generales:

Sueldo mensual	\$ 3,000.00
Aguinaldo	15 días
Vacaciones	6 días
Prima vacacional	25%
Importe mensual máximo de despensa para no formar parte del SBC (26.45 x 30 días x 40%)	\$ 317.40
Importe mensual de la despensa entregada al trabajador	\$ 820.50
Excedente mensual de despensa	\$ 503.10

Desarrollo:	
Sueldo Diario (3,000÷30 días)	\$ 100.00
(+) Aguinaldo (100 00 x 15 días ÷ 365)	\$ 4.11
(+) Prima vacacional (100 00 x 6 x 25% ÷ 365)	\$ 0.41
(+) Excedente de despensa (503.10 ÷ 30)	\$ 16.77
(=) Salario diario integrado	\$ 121.29

Ejemplo No. 3

Determinación del salario diario integrado de un trabajador, cuando el importe por concepto de premio de asistencia excede del 10% SBC.

Datos generales:

Sueldo mensual	\$ 2,000.00
Aguinaldo	15 días
Vacaciones	6 días
Prima vacacional	25%
Premio de asistencia mensual	\$ 350.00
SBC (69.68 x 30 días x 10%)	\$ 209.04
Excedente mensual de premio de asistencia	\$ 140.96
Desarrollo:	
Sueldo Diario (2,000÷30 días)	\$ 66.67
(+) Aguinaldo (66.67 x 15 días ÷ 365)	\$ 2.74
(+) Prima vacacional (66.67 x 6 x 25% ÷ 365)	\$ 0.27
Suma de elementos fijos	\$ 69.68
(+) Elementos variables excedente de SBC (140.96 ÷ 30 días)	\$ 4.70
(=) Salario diario integrado	\$ 74.38

3.1.4 Entero De Las Cuotas Al Instituto Mexicano Del Seguro Social.

Otras de las obligaciones que tienen los patrones conforme a la NLSS son el entero de las cuotas obrero patronales que deben cumplir en las ramas de enfermedad y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, guarderías y percepciones sociales, y riesgo de trabajo.

El pago de las cuotas obrero patronales al IMSS se regirá conforme a lo siguiente:

El periodo de pago será mensualmente a más tardar los días 17 del mes siguiente.

Los límites de cotización y los porcentajes serán los siguientes

RAMA	LÍMITE
SAR, EM, RT Y Guarderías	25 salarios mínimos
Invalidez y vida, cesantía y vejez	15 SMG para 1997 y aumentará un salario mínimo por cada año, hasta llegar a 25 SMG, en el año 2000

A continuación se mencionan los porcentajes de las cuotas obrero patronales .

Ver anexo "A".

PORCENTAJE DE APLICACION DE LAS CUOTAS OBRERO-PATRONAL 1997.

	Enfermedad y Maternidad				Invalidez y Vida	Cesantía y Vejez	Guarderías	Total
	Cuota Fija S.M.G.	Excedente 3 S.M.G.	Prestaciones en dinero	Gastos Médicos Pensionados				
Porcentaje Patrón	13 900	6 000	0 700	1 050	1 750	3 150	1 000	27 550
Porcentaje Trabajador	0 000	2 000	0 250	0 375	0 625	1 125	0 000	4 375
Cuota Obrero-Patronal	13 900	8 000	0 950	1 425	2 375	4 275	1 000	31 925

* Esta rama de Seguro se paga bimestralmente junto con el SAR e INFONAVIT

Ejemplo:

Un trabajador obtiene ingresos mensuales por la cantidad de \$ 3,800 00, la empresa para la cual trabaja tiene un riesgo de trabajo de 4.65325% y el trabajador obtiene las prestaciones mínimas de ley.

Determinación del salario base de cotización.

Salario diario ($3,800 \div 30$)	\$ 126.67
(+) parte proporcional de prima vacacional ($126.67 \times 6 \times 25\% \div 365$)	\$ 0.52
(+) parte proporcional de aguinaldo ($126.67 \times 15 \div 365$)	\$ 5.18
(=) salario base de cotización	\$ 132.37

Desarrollo:

Ver anexo "B" Hoja de cálculo

ANEXO "B"

CALCULO PARA EL PAGO DEL ENTERO DE LAS CUOTAS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL								
DESCRIPCION	EMFERMEDAD Y MATERNIDAD PRESTACIONES EN ESPECIE	EMFERMEDAD Y MATERNIDAD EXCEDENTE DE \$ SMDAG (26.43*79.35)	EMFERMEDAD Y MATERNIDAD PRESTACIONES EN DINERO	EMFERMEDAD Y MATERNIDAD GASTOS MED. PENBIONADOS	RIESGO DE TRABAJO	INVALIDEZ Y VIDA	GUARDERIAS	TOTALES
S M G ó S B C	11.45	53.02	132.37	132.37	132.37	132.37	132.37	132.37
(X) Dias del mes	11.45	31.00	31.00	31.00	31.00	31.00	31.00	31.00
(*) Base de cotización	413.45	1,643.62	4,103.47	4,103.47	4,103.47	4,103.47	4,103.47	4,103.47
(X) % Correspondiente al patron	11.45%	6%	0.70%	1.05%	4.63325%	1.75%	1%	29.05325%
(*) Importe a pagar patron	111.47	99.82	28.72	43.09	190.94	71.81	41.03	588.19
(X) % Correspondiente al trabajador	11.45%	7.00%	0.25%	0.375%	0.00%	0.825%	0.00%	3.25%
(*) Importe a pagar trabajador	0.00	32.67	10.20	15.38	0.00	25.65	0.00	84.17
TOTAL IMPORTE A PAGAR DEL TRABAJADOR Y EL PATRON	111.47	131.49	38.92	58.47	190.94	97.46	41.03	672.34

La cantidad que debe pagar el patron al IMSS es de \$ NAR 19 y el trabajador \$ 84.17

3.2 Sistema De Ahorro Para El Retiro.

Como habrá de recordarse, a partir del 1° de mayo de 1993, entró en vigor el decreto que formó la Ley del Seguro Social publicado en el DOF de el 24 de febrero de 1992 en dicho decreto, se crea un nuevo ramo de seguro que es una obligación de seguridad social a cargo de los patrones denominado "retiro", lo cual es deducible de impuesto sobre la renta para el patrón y no es acumulable a los ingresos del trabajador.

Integración del salario base de cotización

El artículo 27 de la LSS vigente establece que la integración del salario base de cotización para el pago de las cuotas de retiro lo formarán los mismos elementos que integran la base para el pago de las cuotas del IMSS

Las aportaciones que efectúen los patrones a la cuenta de los trabajadores serán el 2% del salario base de cotización y teniendo un límite de 25 SMGAG.

El pago de las aportaciones será por bimestres vencidos, a más tardar el día 17 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año.

Con la ley del seguro social, el SAR toma otra forma en donde el saldo de las aportaciones efectuadas desde 1992 hasta el 30 de junio de 1997, serán traspasados a una cuenta individual que será abierta por cada trabajador para que depositen las cuotas y aportaciones de retiro, cesantía, vejez e INFONAVIT, en un AFORE, la cual con una SIEFORE serán las encargadas de administrar las aportaciones

La AFORE (Administradora de Fondos para el Retiro), tendrá a su cargo la administración de las cuentas individuales de los trabajadores, a partir del 1° de julio de 1997. Por su parte la SIEFORE (Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro), tendrá por objeto invertir los fondos administrados por las AFORES y obtener ganancias a través de los intereses generados, además de proteger las pensiones contra los efectos de la inflación.

En el momento que el trabajador haya ahorrado en la cuenta individual gozará de los siguientes beneficios:

- a) Podrá tener una pensión y asistencia médica por:
- Vejez. Cuando cumpla 65 años
 - Cesantía. Desde los 60 años cuando no tenga un empleo remunerado y reúna 1,250 semanas de cotización.

Si llegara a los 60 años sin empleo remunerado, o a los 65 y no ha logrado reunir las 1,250 semanas de cotización, podrá continuar cotizando, hasta completar el monto equivalente y así alcanzar la pensión, o bien, retirar el saldo de su cuenta individual.

En este último caso, si tiene al menos 750 semanas de cotización, tendrá derecho a asistencia médica del IMSS.

Si el trabajador reúne los requisitos para pensionarse, éste tiene dos opciones para elegir.

1. Mediante retiros programados

En este caso, la AFORE continúa administrando el dinero pagándole una pensión mediante retiros mensuales de la cuenta individual, que también se ajusta periódicamente hasta que se agote el saldo de la misma.

2. Renta vitalicia.

Es el contrato mediante el cual una compañía de seguros que se elija, le pagará, mientras viva, una pensión que se ajuste periódicamente, a cambio de recibir el saldo que haya logrado acumular en la cuenta individual durante sus años de trabajo.

Además de las opciones anteriores, el trabajador puede hacer otros retiros de la cuenta individual, presentando los documentos que comprueben que se reúnen los requisitos que señala la ley como son:

- a) Ayuda de gastos de matrimonio, una sola vez en la vida, equivalente a 30 días de SMGAG, siempre y cuando haya acumulado al menos 150 semanas de cotización.

- b) Cuando se encuentre desempleado, podrá retirar un importe no mayor al 10% de su saldo de la cuenta individual, esta situación se podrá ejercer cuando el importe del trabajador no sea inferior al resultado de multiplicar por 18 el importe de su última cuenta invertida.
- c) De las subcuenta de las aportaciones voluntaria de su cuenta individual podrá retirar el dinero que desee, una vez cada 6 meses.

Con el surgimiento de las AFORES y SIEFORES se presentan las siguientes situaciones:

- Los estados de cuenta para los trabajadores serán entregados por las AFORES
- El saldo actual de la cuenta del SAR se traspasa como saldo inicial a las nuevas cuentas individuales de los trabajadores administrados por las AFORES
- Los trabajadores podrán elegir la AFORE y SIEFORE que gusten
- Solamente podrá cotizar los trabajadores que estén afiliados
- El trabajador podrá cambiar de AFORE una vez por año y además tendrá la posibilidad de retirar cada seis meses lo ahorrado en forma voluntaria
- El trabajador podrá optar por dos alternativas de retiro, programados por la AFORE o renta vitalicias a través de una aseguradora
- Las sociedades de inversión cobrarán comisiones por el manejo de las cuentas.

3.3 Ley Del Instituto Del Fondo Nacional Para La Vivienda De Los Trabajadores.

La necesidad de afrontar de manera decidida el problema de la vivienda, dio origen a la búsqueda de un sistema que los atendiera con empeño y que al mismo tiempo en él quedara incorporada y se beneficiara a toda la clase trabajadora.

La ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores tiene por finalidad:

1. Administrar los recursos del Fondo nacional de la Vivienda

2. Establecer y operar un sistema de Financiamiento que permita a los trabajadores crédito barato y suficiente para:

La adquisición de habitaciones cómodas e higiénicas.

La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones

Pagar pasivos contraídos.

3. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a los trabajadores.

El pago de las aportaciones al INFONAVIT será bimestralmente a más tardar el 17 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año.

El registro de la individualización de la subcuenta de la vivienda del sistema de ahorro para el retiro, estará a cargo de las AFORES en los términos que establece la ley de el SAR y su reglamento.

De acuerdo al artículo 5º. Transitorio del DOF del 6 de enero de 1997, se reforman del artículo 29 las fracciones II Y III en lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de las aportaciones, se aplicará lo contenido en la LSS.

Por lo anterior el tope máximo salarial será el correspondiente a los seguros de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada de vejez, es decir, será de 15 SMGAG.

Integración del salario.

Para efecto de las aportaciones del 5% al INFONAVIT, el salario estará formado por lo reglamentado por la LSS en su artículo 27 que dice:

"El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entrega al trabajador por sus servicios".

La formula para su determinación es:

Salario diario integrado

(x) días del bimestre

(=) salario integrado bimestral

(x) 5%

(=) Aportación bimestral al INFONAVIT.

Obligaciones de los patrones.

- 1.- Inscribirse e inscribir a sus trabajadores al INFONAVIT.
- 2.- Comunicar al instituto las altas, bajas, modificaciones y salarios efectuadas a los trabajadores.
3. - Determinar el monto del pago del 5% y efectuar el pago en la entidad receptora.
4. - Hacer los descuentos a los trabajadores y enterarlos en las entidades receptoras.
5. - Proporcionar al instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.
- 6.- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el instituto.
- 7.- Expedir y entregar, semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita de número de días trabajados y el salario pagado.
- 8.- Presentar al instituto copia con firma autógrafa del informe sobre licitación fiscal del contribuyente.

3.4 Ley De Hacienda Del Estado De México (Impuesto Estatal Sobre Erogaciones Por Remuneraciones Al Trabajo Personal Subordinado).

Por tratarse de una empresa que tiene su domicilio fiscal en el Estado de México, nos enfocaremos a la Ley de Hacienda del Estado de México.

- 1.- Objeto (art. 1 LHEM).

CAPITULO 4
CASO PRACTICO

Es objeto de este tipo de impuesto la relación de pagos en efectivo o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal prestado dentro del territorio del Estado, bajo la dirección y dependencia de un tercero

Su objeto es el de gravar los pagos en efectivo o en especie que se erogan por remuneraciones al trabajo personal subordinado. Entre los pagos que se mencionan en el punto anterior encontramos los siguientes:

Contraprestaciones ordinarias y extraordinarias independientemente del nombre del que se les designe.

Comisiones a trabajadores.

Premios.

Gratificaciones

Rendimientos.

Indemnizaciones derivadas de la rescisión o terminación de las relaciones de trabajo.

Primas vacacionales, dominicales y de antigüedad.

Otros emolumentos.

Se gravan también los pagos efectuados a los administradores, Comisario, miembros de los consejos directivos, de vigilancia, de sociedades o asociaciones.

La base para enterar el impuesto será el total de pagos efectuados por cualquier concepto de los mencionados anteriormente sobre una tasa del 2%. El pago se deberá efectuar a más tardar el 15 de cada mes siguiente al de la erogación para el Estado y el Distrito Federal respectivamente.

Ejemplo:

Ingresos por sueldos	\$ 11,290.00
(+) Vacaciones	\$ 1,120.00

(+) Prima vacacional	\$ 280.00
(+) Tiempo extra	\$ 530.00
(=) Base de impuesto	\$ 13,220.00
(x) Por tasa de Impuesto	2 %
(=) Impuesto sobre nomina	\$ 264.40

El pago deberá efectuarse en la oficina rentística correspondiente a su domicilio fiscal y en la forma o sistemas oficiales aprobados.

No se causará el impuesto por los siguientes conceptos.

1. Indemnizaciones por riesgo o enfermedades profesionales que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajos respectivos
2. Jubilaciones y pensiones, en caso de invalidez, cesantía, vejez y muerte
3. Gastos funerarios.
4. Las contraprestaciones cubiertas por:
El gobierno del estado y los de municipios, así como los organismos descentralizados y fideicomisos estatales y municipales.
5. Instituciones de enseñanza privada reconocida oficialmente.
6. Instituciones que agrupen sindicatos obrero patronales.
7. Agrupaciones políticas debidamente registradas conforme a la ley de la materia.
8. Instituciones de beneficencia reconocidas como tales por el Ejecutivo del Estado.
9. Quienes empleen trabajadores domésticos.
10. Microindustria debidamente registrada en el padrón nacional de la microindustria.
11. Personas físicas que se dediquen a las actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas, o acuícolas, con ingresos anuales menores a 20 SMGAG elevado al año, así como personas Morales que no excedan de 20 SMGAG elevado al año por cada socio y que los ingresos totales no excedan de 200 SMGAG elevado al año.

CAPITULO 4

CASO PRACTICO

Al cierre del ejercicio de 1997, la empresa LA ESPERANZA, S.A. de C.V., tiene la obligación de calcular el ISR anual de sueldos y salarios de sus trabajadores y empleados, para lo cual cuenta con los siguientes datos:

- a) Relación de trabajadores y empleados que prestaron sus servicios en el año:
(Ver Anexo "C").
- b) Los importes por concepto de gratificación (aguinaldo), se pagan en la primera quincena del mes de diciembre de 1997 a razón de 30 días de sueldo por año laborado.
- c) La prima vacacional se paga al 25 %.
- d) Proporción de subsidio del año 1996 es de 93%.
- e) Proporción de subsidio acreditable 86%.
- f) Se utilizó la tarifa integrada publicada en el DOF el 27 de diciembre par el año de 1996.

Posteriormente nos enfocaremos a hacer el cálculo de la retención anual del ISR.
Ver anexo "D, E y F".

ANEXO "C"

LA ESPERANZA, S.A. DE C.V.								
a) Relación de trabajadores y empleados que prestaron su servicio en el año								
No. TRAB	NOMBRE	INGRESOS POR S Y SALARIOS	AGUINALDO	VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	TOTAL REMUNERACIONES	EXENTO	GRAVADO
1	RAMIREZ RAMIREZ JOSE	33,660 00	2,828 70	1,697 22	282 87	38,468 79	1,076 37	37,392 42
2	HERNANDEZ RIOS RAMIRO	37,740 00	3,171 60	1,057 20	158 58	42,127 38	952 08	41,175 30
3	JASSO LOPEZ ROSA	17,850 00	1,500 00	500 00	75 00	19,925 00	868 50	19,056 50
4	CAMPOS PAREDES LUIS	85,100 00	7,400 00	4,440 08	740 00	97,680 06	1,190 25	96,489 81
	TOTAL	174,350 00	14,900 30	7,694 48	1,256 45	198,201 23	4,087 20	194,114 03

	BRE	DICIEMBRE	AGUINALDO	VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	TOTAL
0 00	1,990 00	2,828 70	1,697 22	282 87	38,466 79	
	-	793 50	-	282 87	1,076 37	
0 00	1,990 00	2,035 20	1,697 22	-	37,392 42	
0 18	954 64	-	-	-	2,192 80	
	-	-	-	-	-	
0 00	2,220 00	3,171 60	1,057 20	158 58	42,127 38	
	-	793 50	-	158 58	952 08	
0 00	2,220 00	2,378 10	1,057 20	-	41,175 30	
1 18	195 97	-	-	-	1,955 00	
	-	-	-	-	-	
0 00	1,050 00	1,500 00	500 00	75 00	19,925 00	
	-	793 50	-	75 00	868 50	
0 00	1,050 00	706 50	500 00	-	19,058 50	
	-	-	-	-	-	
0 36	49 68	-	-	-	857 85	
	-	-	-	-	-	
0 00	3,700 00	7,400 00	4,440 06	740 00	97,680 06	
	-	793 50	-	396 75	1,190 25	
0 00	3,700 00	6,606 50	4,440 06	343 25	96,489 81	
2 44	2,344 76	-	-	-	13,192 02	
	-	-	-	-	-	

ANEXO D'

LA ESPERANZA S.A. DE C.V.
HOJA DE TRABAJO DE SUELDOS Y SALARIOS ANUALES 1997

NOMBRE RAMIREZ RAMIREZ JOSE

DESCRIPCION	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	AGUAL
INGRESOS MENSUALES	3,300 00	2,640 00	2,640 00	2,640 00	3,300 00	2,640 00	2,640 00	3,300 00	2,640 00	3,300 00	2,640 00	1,980 00	2,671
INGRESOS EXENTOS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	793
INGRESOS GRAVADOS	3,300 00	2,640 00	2,640 00	2,640 00	3,300 00	2,640 00	2,640 00	3,300 00	2,640 00	3,300 00	2,640 00	1,980 00	2,035
I S R RETENIDO	189 75	151 80	151 80	110 44	138 05	110 44	70 16	87 70	70 16	87 70	70 16	954 64	-
CREDITO AL SALARIO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

NOMBRE HERNANDEZ RIOS RAMIRO

INGRESOS MENSUALES	3,700 00	2,960 00	2,960 00	2,960 00	3,700 00	2,960 00	2,960 00	3,700 00	2,960 00	3,700 00	2,960 00	2,220 00	3,171
INGRESOS EXENTOS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	793
INGRESOS GRAVADOS	3,700 00	2,960 00	2,960 00	2,960 00	3,700 00	2,960 00	2,960 00	3,700 00	2,960 00	3,700 00	2,960 00	2,220 00	2,319
I S R RETENIDO	258 45	206 76	206 76	169 44	211 80	169 44	101 16	126 45	101 16	106 45	101 16	195 97	-
CREDITO AL SALARIO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

NOMBRE JASSO LOPEZ ROSA

INGRESOS MENSUALES	1,750 00	1,400 00	1,400 00	1,400 00	1,750 00	1,400 00	1,400 00	1,750 00	1,400 00	1,750 00	1,400 00	1,050 00	1,500
INGRESOS EXENTOS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	793
INGRESOS GRAVADOS	1,750 00	1,400 00	1,400 00	1,400 00	1,750 00	1,400 00	1,400 00	1,750 00	1,400 00	1,750 00	1,400 00	1,050 00	766
I S R RETENIDO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CREDITO AL SALARIO	33 15	26 52	26 52	54 00	67 50	54 00	99 36	124 20	99 36	124 20	99 36	49 68	-

NOMBRE FIGUEROA MARTINEZ LUIS

INGRESOS MENSUALES	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	3,700 00	7,400
INGRESOS EXENTOS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	793
INGRESOS GRAVADOS	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	3,700 00	6,506
I S R RETENIDO	930 22	930 22	930 22	1,064 80	1,064 80	1,064 80	972 44	972 44	972 44	972 44	972 44	2,344 76	-
CREDITO AL SALARIO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

LA ESPERANZA S.A. DE C.V.
HOJA DE TRABAJO DE SUELDOS Y SALARIOS ANUALES 1997

NOMBRE RAMIREZ RAMIREZ JOSE

DESCRIPCION	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	AGUINALDO	VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	TOTAL
INGRESOS MENSUALES	3,300.00	2,640.00	2,640.00	2,640.00	3,300.00	2,640.00	2,640.00	3,300.00	2,640.00	3,300.00	2,640.00	1,980.00	2,628.75	1,697.22	282.87	38,468.79
INGRESOS EXENTOS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	793.50	-	282.87	1,076.37
INGRESOS GRAVADOS	3,300.00	2,640.00	2,640.00	2,640.00	3,300.00	2,640.00	2,640.00	3,300.00	2,640.00	3,300.00	2,640.00	1,980.00	2,035.20	1,697.22	-	37,392.42
I.S.R. RETENIDO	189.75	151.80	151.80	110.44	138.05	110.44	70.18	87.70	70.18	87.70	70.18	954.64	-	-	-	2,192.80
CREDITO AL SALARIO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

NOMBRE HERNANDEZ RIOS RAMIRO

INGRESOS MENSUALES	3,700.00	2,960.00	2,960.00	2,960.00	3,700.00	2,960.00	2,960.00	3,700.00	2,960.00	3,700.00	2,960.00	2,270.00	3,171.60	1,057.20	158.58	42,127.38
INGRESOS EXENTOS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	793.50	-	158.58	952.08
INGRESOS GRAVADOS	3,700.00	2,960.00	2,960.00	2,960.00	3,700.00	2,960.00	2,960.00	3,700.00	2,960.00	3,700.00	2,960.00	2,270.00	2,378.10	1,057.20	-	41,175.30
I.S.R. RETENIDO	258.45	206.76	206.76	169.44	211.80	169.44	101.16	126.45	101.16	106.45	101.16	195.97	-	-	-	1,955.00
CREDITO AL SALARIO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

NOMBRE JASSO LOPEZ ROSA

INGRESOS MENSUALES	1,750.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,750.00	1,400.00	1,400.00	1,750.00	1,400.00	1,750.00	1,400.00	1,050.00	1,500.00	500.00	75.00	19,925.00
INGRESOS EXENTOS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	793.50	-	75.00	868.50
INGRESOS GRAVADOS	1,750.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,750.00	1,400.00	1,400.00	1,750.00	1,400.00	1,750.00	1,400.00	1,050.00	1,500.00	500.00	-	19,056.50
I.S.R. RETENIDO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CREDITO AL SALARIO	33.15	26.52	26.52	54.00	67.50	54.00	93.36	124.20	93.36	124.20	93.36	49.68	-	-	-	857.85

NOMBRE FIGUEROA MARTINEZ LUIS

INGRESOS MENSUALES	7,400.00	7,400.00	7,400.00	7,400.00	7,400.00	7,400.00	7,400.00	7,400.00	7,400.00	7,400.00	7,400.00	3,700.00	7,400.00	4,440.06	740.00	97,680.06
INGRESOS EXENTOS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	793.50	-	396.75	1,190.25
INGRESOS GRAVADOS	7,400.00	7,400.00	7,400.00	7,400.00	7,400.00	7,400.00	7,400.00	7,400.00	7,400.00	7,400.00	7,400.00	3,700.00	6,606.50	4,440.06	-	96,489.81
I.S.R. RETENIDO	930.22	930.22	930.22	1,064.80	1,064.80	1,064.80	972.44	972.44	972.44	972.44	972.44	2,344.76	-	-	-	13,182.02
CREDITO AL SALARIO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ANEXO "D"

LA ESPERANZA S.A. DE C.V.
HOJA DE TRABAJO DE SUELDOS Y SALARIOS ANUALES 1997

SE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	AGUINALDO	VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	TOTAL
	3,300 00	2,640 00	2,640 00	2,640 00	3,300 00	2,640 00	2,640 00	3,300 00	2,640 00	3,300 00	2,640 00	1,980 00	2,828 70	1,697 22	282 87	38,468 79
	3,300 00	2,640 00	2,640 00	2,640 00	3,300 00	2,640 00	2,640 00	3,300 00	2,640 00	3,300 00	2,640 00	1,980 00	2,035 20	1,697 22	282 87	1,076 37
	189 75	151 80	151 80	110 44	138 05	110 44	70 16	87 70	70 16	87 70	70 16	954 64				37,392 42
																2,192 80
AMIRO																
	3,700 00	2,960 00	2,960 00	2,960 00	3,700 00	2,960 00	2,960 00	3,700 00	2,960 00	3,700 00	2,960 00	2,220 00	3,171 60	1,057 20	158 58	42,127 38
	3,700 00	2,960 00	2,960 00	2,960 00	3,700 00	2,960 00	2,960 00	3,700 00	2,960 00	3,700 00	2,960 00	2,220 00	2,378 10	1,057 20	158 58	952 08
	258 45	206 76	206 76	169 44	211 80	169 44	101 16	126 45	101 16	106 45	101 16	195 97				41,175 30
																1,955 00
	1,750 00	1,400 00	1,400 00	1,400 00	1,750 00	1,400 00	1,400 00	1,750 00	1,400 00	1,750 00	1,400 00	1,050 00	1,500 00	500 00	75 00	19,925 00
	1,750 00	1,400 00	1,400 00	1,400 00	1,750 00	1,400 00	1,400 00	1,750 00	1,400 00	1,750 00	1,400 00	1,050 00	793 50	500 00	75 00	868 50
	33 15	26 52	26 52	54 00	67 50	54 00	89 36	124 20	89 36	124 20	99 36	49 68				19,056 50
																857 85
EL LUIS																
	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	3,700 00	7,400 00	4,440 06	740 00	97,680 06
	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	7,400 00	3,700 00	793 50	4,440 06	396 75	1,190 25
	930 22	930 22	930 22	1,064 80	1,064 80	1,064 80	972 44	972 44	972 44	972 44	972 44	2,344 78	6,606 50	4,440 06	343 25	96,489 81
																13,192 02

LA ESPERANZA S.A. DE C.V.
CALCULO ANUAL DE SUELDOS Y SALARIOS POR TRABAJADOR
EJERCICIO 1997

NOMBRE DEL TRABAJADOR	JOSE	RAMIRO	ROSA	LUIS
INGRESO GRAVADO	37,382.42	41,175.30	19,056.50	96,489.81
(-) LIMITE INFERIOR	21,376.93	37,567.93	2,518.63	52,286.17
(*) EXCEDENTE DE LIMITE INFERIOR	16,015.49	3,607.37	16,537.87	44,203.74
(x) PORCENTAJE	9.69	14.25	5.70	21.65
(*) IMPUESTO MARGINAL	1,551.90	514.05	942.65	9,570.10
(*) CUOTA FIJA	1,117.88	2,687.05	43.14	5,128.00
(*) IMPUESTO TOTAL	2,669.78	3,201.10	985.79	14,698.10
(-) CREDITO AL SALARIO ANUAL	1,104.48	902.52	1,774.92	902.52
(*) ISR CAUSADO EN EL EJERCICIO ó EXCEDENTE DE CREDITO AL SALARIO	1,565.30	2,298.58	-	13,795.58
(+) CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO	-	-	(789.13)	-
(*) IMPUESTO CAUSADO EN EL EJERCICIO ó CREDITO AL SALARIO A FAVOR DEL TRABAJADOR ó CREDITO AL SALARIO A DESCONTAR AL TRABAJADOR	1,565.30	2,298.58	857.85	-
(-) ISR RETENIDO	2,192.80	1,955.00	-	13,192.00
(*) ISR A CARGO / (FAVOR)	(627.50)	343.58	68.72	603.58

ANEXO F

LA ESPERANZA S.A. DE C.V.
RESUMEN DE IMPUESTOS ANUALES
EJERCICIO 1997

NOMBRE DEL TRABAJADOR	INGRESOS GRAVADOS DEL EJERCICIO	IMPUESTO TOTAL	CRÉDITO AL SALARIO ANUAL	ISR CAUSADO EN EL EJERCICIO	ISR RETENIDO	DIFERENCIA	
						A CARGO	A FAVOR
JOSE	37,392.47	2,649.78	1,104.48	1,565.30	2,192.80		627.50
RAMIRO	41,175.30	3,201.10	902.52	2,298.58	1,955.00	343.58	
ROSA	19,056.50	985.79	1,774.92			68.72	
LUIS	96,489.81	14,698.10	902.52	13,795.58	13,192.00	603.58	
TOTAL	194,114.03	21,554.77	4,684.44	17,659.46	17,339.80	1,015.88	627.50

NOTA: Es importante aclarar que la SHCP no ha publicado ninguna forma fiscal para presentar los saldos a cargo o a favor del ISR anual de sueldos y salarios que el patrón esta obligado a presentar anualmente, y aunque se realizan papales de trabajo donde muestran los saldos antes mencionados, decidimos realizar una investigación en la dependencia antes citada para saber que procede.

La respuesta obtenida en esta situación especial, por llamarte así, y a falta de un formato exclusivo, se debe utilizar el formato para pagos provisionales de acuerdo al régimen fiscal del contribuyente.

CONCLUSIONES.

Al término del presente trabajo concluimos que el tratamiento fiscal para determinar el Impuesto Sobre la Renta de los Sueldos y Salarios es muy complejo, por consiguiente consideramos importante que el mecanismo de cálculo debe ser simple.

Un mecanismo de cálculo más simple permitiría realizar un desarrollo más transparente ya que hay diversas opciones que la Ley del Impuesto Sobre la Renta y el reglamento nos proporcionan para el tratamiento establecido, situación que hoy en día es difícil de realizar debido a la complejidad para determinar el cálculo por la gran diversidad de casos que se presentan en la práctica, aunado a la continua carga de actividades que se presentan día con día en el desempeño administrativo del contador, y por la falta de claridad en la redacción de nuestras leyes fiscales, lo cual ha provocado que esta actividad sea realizada por un especialista en impuestos.

Por otra parte consideramos importante que el pago del impuesto sea equitativo, para todas las personas sujetas a una relación laboral. Por que en la actualidad se observa, por un lado que los trabajadores que perciben hasta cuatro salarios mínimos no pagan ISR y por otro lado trabajadores que perciben entre 5 y 10 salarios mínimos pueden llegar a pagar hasta un 35 % de ISR, lo cual afecta considerablemente el poder adquisitivo del trabajador, el cual ha sido el más afectado en esta crisis económica que estamos viviendo desde diciembre de 1994, por lo que resultaría conveniente aumentar el número de rangos que tienen las tarifas de tal forma que aquellos trabajadores que ganan más de 5 salarios mínimos les aumente gradualmente el impuesto y no de golpe como ocurre en algunos casos.

BIBLIOGRAFIA

Beceril Aréchiga, Alfonso. Análisis de la prestaciones de previsión social, México, ISEF, 1996.

Cárdenas de Rodríguez, Carmen. Pago de impuestos en español, México, Rocar, 1997.

Iturriaga Bravo, Luis. Estudio Práctico del régimen fiscal de sueldos y salarios, México, ISEF, 1996.

Zorrilla Arena, Santiago. Introducción a la metodología de la investigación, México, Aguilar, León y Cal Editores, 1992.

Leyes y reglamentos.

Compilación fiscal, México, Dofiscal Editores, 1997.

Fisco Nóminas, México, ISEF, 1995.

Ley federal del trabajo, México, Porrúa, 1997.

Ley de Hacienda del Gobierno del Estado de México, ISEF, 1997.

Ley del Seguro Social, México, SICCO, 1996.

Ley y Reglamento del Impuesto Sobre la Renta, México, Dofiscal Editores, 1997.

Practiagenda Laboral, México, Tax Editores, 1997.