

6

2 ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

TRATAMIENTO FISCAL DE LAS PRESTACIONES OTORGADAS AL TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN CONTADURIA PRESENTAN :
JOSE ANTONIO ALCANTARA RIVAS
ADRIANA REYES CASAS

ASESOR DE TESIS:

C.P. GUSTAVO AGUIRRE NAVARRO

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

CUAUTITLAN IZCALLI, ESTADO DE MEXICO,

1998

257713



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 está 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.



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

LIBERTAD NACIONAL
 JUSTICIA DE
 MEXICO

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 del 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 las prestaciones otorgadas al trabajo personal subordinado"

que presenta el pasante: José Antonio Alcántara Rivas
 con número de cuenta: 9029407 - 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.

A T E N T A M E N T E .
 "POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuatitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 2 de diciembre de 1997

PRESIDENTE	<u>C.P. Gustavo Aguirre Navarro</u>
VOCAL	<u>C.P. Jorge Irene Landín</u>
SECRETARIO	<u>L.C. Luis Yescas Ramírez</u>
PRIMER SUPLENTE	<u>L.C. Mario López</u>
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Olga Antonio Lugo</u>



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

U. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLÁN

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

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

AT'N: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos
Jefe del 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 las prestaciones otorgadas al trabajo personal
subordinado"

que presenta la pasante: Adriana Reyes Casas

con número de cuenta: 9008351-0 para obtener el TÍTULO de:
Licenciada en Contaduría

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

A T E N T A M E N T E .
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuatitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 2 de Diciembre de 1997

PRESIDENTE C.P. Gustavo Aguirre Navarro

VOCAL C.P. Jorge Irene Landín

SECRETARIO L.C. Luis Yescas Ramírez

PRIMER SUPLENTE L.C. Mario López

SEGUNDO SUPLENTE L.C. Olga Antonio Lugo



JOSÉ ANTONIO.

Gracias a mi padre quien con tanto sacrificio me ha dado las armas para ser un hombre de provecho y más que eso, por sembrar en mí la semilla de la responsabilidad y superación.

A mi "madrecita" por ser la luz que ilumina mi camino y por quererme tanto como yo a ella.

A mis hermanas por estar unidos en cualquier circunstancia.

A Adriana por ofrecerme su amistad incondicionalmente.

A Ramón por compartir conmigo su sabiduría y ser un excelente amigo.

A Letty y Norma



ADRIANA:

A mis papás:

*Gracias por darme la vida y la luz de la
esperanza, por su amor y por la confianza
depositada en las gemelas.*

A mis tíos:

*Por su enseñanza en el camino de mi vida,
lo cual se ve culminado en el éxito logrado.*

A mis hermanos:

*Por su cariño y comprensión, y en especial a tí
Irma por estar siempre juntas.*

A Leo:

Por ser el mejor de los amigos.

A Toño:

*Por estar juntos en este importante proyecto
de nuestras vidas "La Tesis".*

ÍNDICE**OBJETIVOS****ABREVIATURAS****INTRODUCCIÓN**

I

PRESENTACIÓN

III

CAPÍTULO 1 PRESTACIONES

1.1	Concepto	1
1.2	Fundamentos legales de las prestaciones	
1.2.1	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	2
1.2.2	Ley Federal del Trabajo	4
1.2.3	Ley del Impuesto Sobre la Renta	9
1.2.4	Ley del Seguro Social	10
1.2.5	Código Financiero del Distrito Federal	11
1.2.6	Ley del INFONAVIT	12
1.2.7	Nueva Ley del S.A.R.	12
1.3	Tipos y clasificación de prestaciones	13
1.4	Diferencia entre previsión social y prestación	16

**CAPÍTULO 2 LISR Y SU REGLAMENTO ANTE LAS
PRESTACIONES**

2.1	De las personas físicas y morales como deducciones	
2.1.1	Prestaciones deducibles y sus requisitos	17
2.1.2	Prestaciones no deducibles	29
2.2	De las personas físicas como ingresos	
2.2.1	Ingresos gravables	31
2.2.2	Ingresos exentos	33
2.3	Cálculo del impuesto a retener	
2.3.1	Efecto del subsidio acreditable en relación a las prestaciones	40
2.3.2	Cálculo de los pagos provisionales del ISPT (artículo 80 de la LISR)	50
2.3.3	Crédito al salario	51
2.3.4	Cálculo del impuesto sobre pago único de jubilaciones, pensiones o haberes de retiro	54
2.3.5	Impuesto anual por concepto de pago único de jubilación, pensión o haberes de retiro	55
2.3.6	Cálculo del impuesto a pagar; prestaciones de previsión social.	57
2.3.7	Cálculo del impuesto por ingresos por separación del trabajador	60
2.3.8	Cálculo del ISPT anual	60
2.3.9	Impuesto anual de trabajadores que no laboraron todo el año	62
2.3.10	Cálculo del ISPT anual por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones	63

CAPÍTULO 3 LA LEY DEL SEGURO SOCIAL ANTE LAS PRESTACIONES

3.1	Finalidad de otorgar prestaciones de seguridad social	64
3.2	Prestaciones en dinero y en especie que se otorgan en riesgos de trabajo	65
3.2.1	Requisitos para gozar de estas prestaciones	73
3.2.2	Obligaciones de los empleadores	73
3.3	Prestaciones en dinero y en especie que se otorgan por concepto del seguro de enfermedades y maternidad	77
3.3.1	Requisitos para gozar de estas prestaciones	80
3.3.2	Obligaciones de los empleadores	81
3.4	Prestaciones que se otorgan por concepto del seguro de invalidez y vida	82
3.4.1	Requisitos para gozar de estas prestaciones.	87
3.4.2	Obligaciones de los empleadores	88
3.5	Prestaciones que se otorgan por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	88
3.5.1	Requisitos para gozar de estas prestaciones	91
3.5.2	Obligaciones de los empleadores	92
3.6	Prestaciones que se otorgan en el ramo de guarderías y prestaciones sociales	92
3.6.1	Obligaciones de los empleadores.	94

	Pág.
3.7 Ayuda para gastos de matrimonio como una prestación más	94
3.8 Prestaciones integrantes del Salario Base de Cotización	94
3.9 Prestaciones que no forman parte del Salario Base de Cotización	95
3.10 Determinación del Salario Base de Cotización	99
3.11 Obligaciones de los empleadores	102

CAPÍTULO 4 OTRAS LEYES QUE AFECTAN A LAS PRESTACIONES LABORALES

4.1 Nueva Ley del S.A.R.	108
4.1.1 Cuenta Individual del Ahorro para el Retiro como una prestación	109
4.1.2 Base y Tasa de la aportación del S.A.R	110
4.1.3 Plazo para el pago de la aportación	111
4.2 Ley del INFONAVIT	111
4.2.1 Obligaciones patronales en relación a la prestación del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	112
4.2.2 Base y tasa de la aportación del INFONAVIT	113
4.2.3 Plazo para el pago de la aportación	113

	Pág.
4.3 Del Impuesto sobre nóminas	114
4.3.1 Sujetos obligados al pago del Impuesto sobre nóminas	114
4.3.2 Base, tasa impositiva y plazo para el pago de la contribución.	114
4.3.3 Prestaciones que integran y no integran la base del impuesto.	115
4.3.4 Estimulo fiscal (D.O.F. 30-12-95).	116
 CAPÍTULO 5 CASO PRÁCTICO	 117
 APÉNDICE	
 CONCLUSIONES	
 BIBLIOGRAFÍA	

OBJETIVOS

1. Cumplir con el requisito previo para obtener el título de Lic. Contaduría.
2. Elaborar un trabajo de investigación que sea útil para la sociedad
3. Definir cada una de las prestaciones del trabajo personal subordinado.
4. Conocer y analizar las diversas leyes que rigen al trabajo personal subordinado
5. Aplicar las leyes fiscales y sus reformas a las diversas prestaciones.
6. Determinar la importancia que tienen las prestaciones para el patrón y los trabajadores.

ABREVIATURAS

ACDO	Acuerdo emitido por el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social
AFORE	Administradora de Fondo para el Retiro
ART	Artículo
BIM	Bimestre
CS	Crédito al Salario
CURP	Clave Única de Registro de Población
DF	Distrito Federal
DOF	Diario Oficial de la Federación
E y M	Enfermedad y Maternidad
FRACC	Fracción
G y PS	Guarderías y Prestaciones Sociales
I y V	Invalidez y Vida
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
INPC	Índice Nacional de Precio al Consumidor
ISPT	Impuesto Sobre el Producto del Trabajo

LFT	Ley Federal del Trabajo
LINFONAVIT	Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta
LSS	Ley del Seguro Social
PTU	Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las empresas
PV	Prima Vacacional
R, C en EA y V	Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez
RCFF	Reglamento del Código Fiscal de la Federación
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
RLISR	Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
RLSS	Reglamento de la Ley del Seguro Social
RMF	Resolución Miscelánea Fiscal
RT	Riesgo de Trabajo
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro
SBC	Salario Base de Cotización
SBCD	Salario Base de Cotización Diario
SD	Salario Diario
SDFA	Salario Diario por Fondo de Ahorro
SDPV	Salario Diario por Prima Vacacional
SDTE	Salario Diario por Tiempo Extra
SDVD	Salario Diario por Vales de Despensa
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SMG	Salario Mínimo General

SMGAG	Salario Mínimo General del Área Geográfica
SMGDF	Salario Mínimo General del Distrito Federal
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
SUA	Sistema Único de Autodeterminación
TPBC	Total de Percepciones, Base de Cotización

INTRODUCCIÓN

Debido a la importancia que tiene el recurso humano para todo ente económico surge la necesidad de otorgar un status económico adecuado que permita cubrir una serie de factores que son primordiales para elevar el nivel de vida del trabajador y su familia. Para lo cual el ente económico se obliga a proporcionar un conjunto de prestaciones como remuneración adicional a su trabajo y a la vez el trabajador se compromete a poner todo su mejor esfuerzo, habilidades y destrezas en sus actividades laborales.

Pero el otorgar este conjunto de prestaciones va más allá de buscar la mejor vía para obtener un adecuado nivel de vida de los trabajadores, ya que también existe la necesidad de conocer todas las disposiciones legales que rigen a las mismas. Por lo que el presente trabajo tiene como objetivos: conocer y analizar las diversas leyes que regulan al trabajo personal subordinado; conocer, analizar y aplicar las obligaciones y beneficios tanto de los trabajadores como de las empresas que otorgan las leyes fiscales en materia de prestaciones, y determinar la importancia que tienen las prestaciones para el patrón y el trabajador.

En base a lo anterior, el presente trabajo se ha desarrollado de la siguiente forma:

En primera instancia desarrollamos en forma general la evolución que han tenido las prestaciones a través del tiempo

En el capítulo primero se exponen diferentes conceptos de prestación, diferenciando ésta de previsión social, además se desarrolla en forma concreta la fundamentación legal de las prestaciones.

En el capítulo segundo se proporciona un análisis de la reglamentación en materia del Impuesto Sobre la Renta de las prestaciones tanto de las personas físicas como de las personas morales.

Debido a la importancia que tiene la seguridad social para el patrón y los trabajadores, en el capítulo tercero enfocamos las diversas prestaciones que pueden darse en una relación laboral ante la Ley del Seguro Social.

En el capítulo cuarto se mencionan otras leyes que regulan las prestaciones laborales: La Nueva Ley del S.A.R., Ley del INFONAVIT y la determinación de sus aportaciones, así como el cálculo del impuesto sobre nóminas. Y por último se ejemplifica la teoría de los capítulos anteriores, complementándola con cuadros sinópticos que pueden servir al lector para una mejor comprensión de lo que se expone en el presente trabajo.

PRESENTACIÓN

ORIGEN DE LAS PRESTACIONES

El número y cantidad de prestaciones y servicios han aumentado considerablemente durante las últimas décadas. Existen muchas razones para este rápido crecimiento, y para comprenderlo mejor es necesario exponer un recuento histórico de las prestaciones adicionales al salario.

Desde la aparición del hombre sobre la tierra, éste ha tenido que vivir en el seno de una agrupación para poder subsistir, y a medida que ha transcurrido el tiempo, con el devenir histórico, las agrupaciones de hombres han ido evolucionando a tal grado que la humanidad presenta un complejo de interrelaciones, donde subsisten dos grupos perfectamente bien definidos: el explotado y el explotador; habiendo llegado a tal extremo ser antagónicos, que el segundo ha tenido que ceder otorgando ciertas prestaciones al grupo económicamente débil.

DESARROLLO DE LAS PRESTACIONES DURANTE LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL

Aunque los patrones tomaron en cuenta las prestaciones y servicios del empleado desde el periodo de sistemas gremiales en la Europa medieval, las empezaron a considerar como un aspecto separado de compensación para el empleado durante la Segunda Guerra Mundial. Originalmente las iglesias, la caridad privada y la familia inmediata de las personas, eran quienes ayudaban a los que no podían valerse por sí mismos en forma adecuada. Posteriormente, al empezar la

economía mercantil y el sistema de gremios, la industria realizó sus primeros esfuerzos para valerse por sí misma. Durante la década de 1920 y 1930, el gobierno estadounidense empezó a entender los problemas de edad, desempleo y muerte.

Uno de los factores más importantes en el más reciente desarrollo de las prestaciones a los empleados, fue el interés en la inflación y en la imposición de topes para los salarios por parte del gobierno federal estadounidense durante la Segunda Guerra Mundial. Bajo los reglamentos que fueron establecidos, los patronos no podían aumentar los salarios y por consiguiente, no tenían el poder de negociación acostumbrado, con el cual atraer a nuevos empleados, los cuales se necesitaban desesperadamente para reemplazar a los individuos que fueron llamados a las fuerzas armadas. La forma más fácil de contrarrestar la restricción sobre los salarios era que la compañía proporcionara alicientes especiales en forma de suplementos distintos a los salarios, tales como programas de pensiones y bienestar, vacaciones pagadas, pago por ausencias debidas a enfermedad y seguros contra enfermedad y de vida. A pesar de que estos beneficios ayudaron a las empresas a obtener el personal necesario durante la guerra, la mayoría de ellas se encontraron obligadas a continuar con las prestaciones después de la guerra, debido a que los empleados y sus sindicatos no estaban dispuestos a perderlos. La competencia continuada entre las compañías para obtener empleados competentes durante el periodo de la postguerra, también fue un factor importante para que se conservaran estas prestaciones.

EVOLUCIÓN DE LAS PRESTACIONES EN EL PERIODO DE LA POSTGUERRA.

Casi todas las huelgas de 1945 a 1950 se centraron en torno a las prestaciones. El más reciente aumento de las prestaciones ocurrió durante un periodo en la historia económica de Estados Unidos, en el que las prestaciones eran altas y los sindicatos laborales pudieron hacer de las prestaciones el tema principal del contrato.

Ya en esta etapa, primeramente se esperaba que por lo menos cada persona fuera responsable de su propio bienestar presente y futuro. En segundo término se esperaba que la industria protegiera a sus trabajadores de los riesgos de vida, y por último que el gobierno apoyara y patrocinara los programas de asistencia a los trabajadores. El grado en que contribuirán estas tres partes depende de la naturaleza y propósito de los distintos programas de prestaciones para los empleados.

TRAYECTORIA DE LAS PRESTACIONES EN MÉXICO

En el caso de México el surgimiento y evolución de las prestaciones, se vinculan estrechamente en la época de la conquista, en la que existió la Legislación de las Indias que contenía lo siguiente:

- ◆ Días de descanso. Carlos V ordenó el 21 de septiembre de 1541 que los indios, negros y mulatos no trabajaran los domingos y días de guardar.
- ◆ Jornada de trabajo de ocho horas, las cuales podrían repartirse convenientemente
- ◆ Forma de pago a los indios, negros o mulatos. Se les debía pagar en dinero más no en cacao o cualquier otro tipo de mercancía, este pago se haría cada siete días.
- ◆ El salario era fijado por día de trabajo, de un real de plata en los ingenios y de un real y medio en las minas o bien, un real y suficiente comida.
- ◆ La protección a la mujer encinta y la protección a los menores de edad quienes podrían trabajar sólo después de los catorce años
- ◆ La protección de labores en lugares insalubres y peligrosos; un indio no podía cargar más de dos arrobas, dependiendo de las condiciones del camino.

- ◆ Proporcionar habitaciones higiénicas por parte de los dueños a sus indios, las que debían estar separadas una para hombres y otra para mujeres , con excepción de los casados.
- ◆ Atención médica y el pago de días no trabajados por enfermedad.

Es hasta 1865 cuando Maximiliano expidió la Ley de los Trabajadores la que trató en particular de los trabajadores del campo al servicio de las haciendas, dicha Ley obligaba a proveerles de habitación y agua; imponía también el deber de crear escuelas, siempre y cuando en las haciendas hubiese veinte niños por lo menos en edad escolar.

Más adelante con el triunfo de los liberales, sobre los conservadores, la consolidación jurídica quedó de manifiesto , cuando en 1870, Juárez promulgó el Código Civil el que contenía relaciones laborales, haciendo referencia al trabajador por jornal y doméstico.

A principios del siglo , el crecimiento industrial trajo consigo mayores problemas de riesgo de trabajo, fue entonces cuando los Hermanos Flores Magón señalan en el artículo 25 de su Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana, la obligación de los patrones de mantener higiénicas y seguras las fábricas, minas y talleres , así como otorgar la indemnización por accidentes de trabajo.

Los salarios que se pagaban en ese entonces, además de ser raquíticos no estaban unificados, en cuanto a su forma de pago, ya fuera por día, semana o por mes ; tampoco se manejaba una jornada de trabajo única Esto trajo como consecuencia la Huelga de Cananea y Río Blanco Estos movimientos son importantes porque otorgaron a la legislación laboral un contenido real y no teórico , al consagrar la jornada de trabajo en ocho horas, la igualdad de trato y exigiendo un mayor porcentaje de trabajadores mexicanos.

Después de los movimientos de Cananea y Río Blanco, Venustiano Carranza Presidente de la República , señaló que mediante la reforma del artículo 72 Constitucional, se confería al poder Legislativo la facultad de expedir leyes sobre las relaciones de trabajo, se iba a proporcionar un mayor bienestar social a los trabajadores, un número determinado de horas de trabajo, y responsabilizar a los empresarios en caso de accidentes, enfermedad, vejez y un salario acorde a la satisfacción de sus necesidades . Es así que en el artículo 123 de Nuestra Carta Magna se reglamenta de manera amplia los diversos ámbitos constitutivos de la cuestión laboral

Por su contenido, el artículo 123 y más tarde la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la Ley del Seguro Social de 1943, constituían los principales elementos del marco jurídico e institucional básico de las prestaciones en México.

Las prestaciones de Salud y Seguridad e Higiene Laborales comienzan a tener su fundamento mediante la Ley del Seguro Social que entró en vigor en Enero de 1943 ofreciendo pensiones , compensaciones por retiro y servicios médicos a sus derechohabientes, entre otras

Con la creación en 1940 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se procede al estudio formal y desarrollo de políticas y acciones referentes a las condiciones laborales y de seguridad e higiene en el trabajo . En la Ley del Seguro Social de 1943 se establece un conjunto de disposiciones relativas a responsabilidades obrero-patronales en la materia En 1946, se expide el reglamento sobre Higiene del Trabajo de observancia general en toda la República.

La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 vino a ampliar y a precisar las disposiciones de protección a los trabajadores , estableciendo la creación de comisiones mixtas permanentes de seguridad e higiene en la empresas, para efectos de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo, considerándose adicionalmente el otorgamiento de prestaciones en especie para la recuperación de

la salud y la capacidad de trabajo, y prestaciones económicas que pretenden reparar la pérdida de la capacidad de obtención de un salario.

También en respuesta a la necesidad de mejorar los niveles de ingreso y bienestar de los trabajadores y como justo reconocimiento al papel que éstos tienen en la elevación del nivel de productividad de las empresas, en 1962 fue promulgada una ley sobre reparto de utilidades.

En lo que respecta a la prestación de Vivienda, de acuerdo a la fracción XII del apartado " A " del artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo de 1931, se estableció la obligación patronal de proporcionar habitación en alquiler a los trabajadores y se facultó a los poderes ejecutivos de la Federación y Estatales para determinar las condiciones bajo las cuales se debía cumplir con la ley. Las dificultades para aplicar dicha disposición hicieron necesaria la reforma al citado artículo en 1971 y a su ley reglamentaria un año después. En este contexto, y a partir de 1972 la obligación patronal se hizo efectiva mediante aportaciones de las empresas a un Fondo Nacional de Vivienda, a fin de constituir un financiamiento que permitiera otorgar a los trabajadores crédito para la adquisición de propiedad, construcción, reparación y ampliación de vivienda, o bien, el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

A fin de redoblar los esfuerzos en la materia y reducir ese déficit , aún considerable , en 1982 se elevó a rango constitucional el derecho a la vivienda y , en 1984 , se publicó la Ley correspondiente, estableciéndose los lineamientos generales de la política nacional de vivienda y la creación del Sistema Nacional de Vivienda .

Ese mismo año se modificó el sistema de financiamiento para la adquisición de vivienda de interés social y posteriormente, se integró el Programa Nacional de Desarrollo Urbano y Vivienda 1984-1988, con el propósito de fortalecer las acciones de construcción de vivienda para los trabajadores y otros grupos de escasos recursos.

CAPÍTULO 1. PRESTACIONES

1.1 Concepto

Prestación. Proviene de la palabra latina *praestatio*. Etimológicamente significa acción y efecto de prestar. Impuesto o servicio exigible por autoridad competente. En un sentido muy amplio se entiende por prestación toda obligación que debe cubrir una de las partes por virtud de convenio o que ha de realizarse en virtud de la ley. En otra acepción, también general, pero más apropiada, sólo se comprende con dicha palabra los servicios personales o las entregas en especie ⁽¹⁾

Consideramos que es importante exponer diversos conceptos según varios autores para determinar los elementos que tienen en común y así poder dar nuestro propio concepto.

Prestaciones: " Son cosas o facilidades que un empleador otorga a sus trabajadores, y que son adicionales al salario estipulado ". AGUSTÍN REYES PONCE.

" Las prestaciones son aportaciones financieras con las que la empresa incrementa indirectamente el monto que por concepto de salario percibe el trabajador " . FERNANDO ARIAS GALICIA.

" Son todos aquellos pagos que el patrón entrega al trabajador por los servicios prestados ". NORAHENID AMEZCUA ORNELAS.

" Son cosas o facilidades que un empleador, otorga a sus trabajadores en adición al salario estipulado " . DALTON E. Mc FORLAND

(1) *Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo-Americana*, Tomo XLVII, ESPASA , Pág 266

“ Son cualquier complemento al salario que se entrega al trabajador “. GARY DESSLER.

Por lo expuesto anteriormente, concluimos que prestaciones son todas las remuneraciones adicionales al salario que la empresa o patrón otorga a su personal, ya sea en dinero o en especie , y que coadyuvan a satisfacer necesidades de tipo económico, educativo o sociocultural y recreativo, tendientes a mejorar la productividad de la empresa y la calidad de vida del trabajador , aumentando con ello la estabilidad y posibilidades de progreso de ambos.

1.2. Fundamentos legales de las prestaciones

Las prestaciones que actualmente se otorgan , además de fundamentarse en nuestra Carta Magna, están contenidas en las diversas leyes, códigos y reglamentos que regulan las relaciones obrero-patronales como son: La Ley Federal del Trabajo , La Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Seguro Social, El Código Financiero del Distrito Federal, Ley del INFONAVIT, Ley del SAR , entre otras.

1.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Las prestaciones otorgadas al trabajo personal subordinado se encuentran fundamentadas en el artículo 123 en sus dos apartados: Apartado A en el cual se regulan los derechos y obligaciones , tanto de los trabajadores como de los patrones que se encuentran al servicio de las empresas privadas; y en el Apartado B se regulan las relaciones laborales burocráticas .

De acuerdo a los objetivos de nuestra investigación únicamente nos enfocaremos a los derechos y obligaciones contenidos en el Apartado A del mencionado artículo, entre los que se encuentran :

I. Jornada máxima de ocho horas.

- II. Jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.
- III. Por cada seis días de trabajo, el patrón otorgará un día de descanso, cuando menos.
- IV. Las mujeres durante el embarazo gozarán forzosamente de seis semanas de descanso antes y después del parto, percibiendo su salario íntegro y conservando su empleo y demás derechos originados por la relación de trabajo.
- V. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- VI. Los trabajadores tendrán derecho a la participación de las utilidades de las empresas.
- VII. En circunstancias extraordinarias se podrá prolongar la jornada de trabajo, según los lineamientos que para ello marcan las leyes.
- VIII. Todas las empresas de cualquier clase de trabajo estarán obligadas a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.
- IX. Todas las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo.
- X. Son responsables los patrones de todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de sus trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten.
- XI. El patrón estará obligado a observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento.
- XII. Las leyes reconocerán como un derecho las huelgas, siempre y cuando busquen el equilibrio entre los diversos factores de la producción.
- XIII. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social que comprende Seguros encaminados a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares (Este punto lo abordaremos con mayor detenimiento en el Capítulo 3)

1.2.2. Ley Federal del Trabajo.

Esta Ley se desprende del artículo 123 de la Constitución y en el apartado A de esta Ley se regulan las relaciones entre un trabajador y un patrón.

Los temas principales que abarca este apartado son :⁽²⁾

- I. Relaciones individuales de trabajo:
 - Contrato y relación de trabajo ;
 - Duración de las relaciones de trabajo , y
 - Suspensión, rescisión (despido y retiro) y terminación de las relaciones de trabajo (arts. 20 a 55).
- II. Condiciones de trabajo:
 - Jornada ;
 - Días de Descanso ;
 - Vacaciones ;
 - Salario , y
 - Reparto de Utilidades (arts 56 a 131).
- III. Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones (arts 132 al 135).
- IV. Habitaciones para los trabajadores (arts 136 a 153).
- V. Capacitación y adiestramiento (art. 153-A a 153-X)
- VI. Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso (arts. 154 a 162)
- VII. Inventiones de los trabajadores (art. 163)

(2) Amezcua Ornelas Norahenid "Relaciones Laborales, Un enfoque actual y práctico" Cap. I, SICCO, México 1996, Págs 4y5

- VIII. Trabajo de las mujeres (arts. 164 a 172)
- IX. Trabajos especiales (trabajadores de confianza, domésticos, etc.) (arts. 181 a 353-V).
- X. Riesgos de trabajo (arts. 472 a 515)

Por consiguiente, las prestaciones otorgadas al trabajo personal subordinado contenidas en la Ley Federal del Trabajo son las siguientes:

1. Día de descanso. Un día de descanso obligatorio a la semana procurando ser el domingo, con goce de salario íntegro (art. 69). En caso de que el trabajador no goce de éste, percibirá un salario doble por su servicio prestado, además del salario por el día de descanso. (art. 73). Se otorgarán también obligatoriamente los días de descanso que marca el artículo 74 de la LFT
2. Horas Extras. Se podrá prolongar la jornada de trabajo, únicamente en circunstancias extraordinarias . Este tiempo extraordinario se pagará al doble de la hora normal siempre que no rebase de nueve horas por semana ; las horas que rebasen este límite se pagarán al triple (art. 65 al 68)
3. Prima Dominical. Se otorgará el 25% adicional sobre su salario íntegro a los trabajadores que presten sus servicios el domingo (art. 71).
- 4 Vacaciones . Los trabajadores gozarán de un periodo de vacaciones pagadas no menor de seis días anuales (arts 76 al 79) como sigue.

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4	12
DE 5 A 9	14
DE 10 A 14	16
DE 15 A 19	18
DE 20 A 24	20
DE 25 A 29	22

Y ASÍ SUCESIVAMENTE.

5. Prima Vacacional. Se otorgará el 25% adicional sobre sus vacaciones pagadas (art. 80).
6. Aguinaldo. Los trabajadores tendrán derecho a esta prestación anual (en dinero) equivalente a 15 días de salario y que deberán recibir antes del día 20 de diciembre. Quienes hayan trabajado parte del año, tendrán derecho a su parte proporcional (art. 87)
7. Participación de los Trabajadores en la Utilidad. Gozarán de un 10% de las utilidades de las empresas, que deberán recibir dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de presentación de la declaración anual. Quedan exentas de repartir utilidades (art. 117, 122, 126) :
- Las empresas nuevas durante su primer año,
 - Las empresas que elaboren un producto nuevo, en los dos primeros años;

- Las instituciones de asistencia pública o privada, así como las descentralizadas con fines culturales o de beneficencia;
- El Instituto Mexicano del Seguro Social , y
- Las que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

No tienen derecho a participar en el reparto de las utilidades (arts. 126 y 127) :

- Los directores, administradores y gerentes generales,
- Los trabajadores domésticos, y
- Los trabajadores eventuales que hayan laborado menos de 60 días

8. Prima de antigüedad. Tendrán derecho a una prima de antigüedad los trabajadores de planta , de acuerdo a las siguientes normas (art. 162) .

- Recibirán 12 días de salario por cada año de servicio;
- La base salarial para pagar la prima de antigüedad , será el último salario que perciba el trabajador, pero si éste rebasa de dos veces el salario mínimo , entonces esto servirá de tope máximo (art 485 y 486) ,
- La prima de antigüedad se debe pagar en todos los casos en que se termina la relación de trabajo sin importar la causa o antigüedad, excepto, cuando los trabajadores renuncien a su empleo o se separen voluntariamente y tengan menos de 15 años de antigüedad

9. Capacitación y adiestramiento técnico. Para elevar el nivel de vida de los trabajadores, estos podrán recibir capacitación o adiestramiento técnico que será proporcionada por su patrón (art 132 frac. XV).

10 Veinte días de salario por año Esta prestación procede en los siguientes casos (art 49 frac II, III y IV ; 50 frac II · 431 ; 439 y 947 frac. III) ·

- Si el contrato de trabajo es por tiempo indeterminado , el patrón no estará obligado a reinstalar mediante el pago de esta prestación a trabajadores separados de confianza y del servicio doméstico.
- En los casos de suspensión y no reanudación de la relación colectiva de trabajo .
- Trabajadores reajustados por reducción de personal cuando se implanta maquinaria o procedimientos nuevos de trabajo.
- Si el patrón se niega a someter al arbitraje de la junta, o aceptar el laudo pronunciado por la misma.

El salario base para el pago de esta prestación es el último efectivamente devengado

11. Cuatro meses de salario. En los casos de reajuste de personal por la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, los trabajadores reajustados además de 20 días por año y prima de antigüedad , tendrán derecho a esta prestación (art. 439).

12 Tres meses de salario (Indemnización constitucional). Los trabajadores que hayan sido separados de su empleo por despido o por rescisión injustificada, tienen derecho ya sea a que se les reinstale en su empleo o se les indemnice con tres meses de salario. También tendrán derecho a esta prestación, los trabajadores que rescindan su contrato de trabajo por alguna causa imputable al patrón (art. 48).

13. Un mes de salario Cuando el contrato de trabajo se termina por incapacidad física o mental, o inhabilidad del trabajador que haga imposible la prestación de trabajo, y dicha incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a un mes de salario, además de su prima de antigüedad .

1.2.3. Ley del Impuesto Sobre la Renta

Esta Ley encuentra su fundamento en el artículo 31 fracción IV de la Constitución Política de nuestro país : " Es obligación de los mexicanos contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes" ⁽³⁾

Últimamente en países como el nuestro se han vivido crisis económicas, se ha sufrido un decremento en los ingresos que percibe el trabajador, por lo tanto se ha tenido que otorgar remuneraciones adicionales como ya se ha mencionado, las cuales son prestaciones que se incluyen en el concepto de previsión social.

De acuerdo a nuestra legislación fiscal, la previsión social se maneja de una manera muy compleja, y hace mención de que las remuneraciones que se otorgan por este concepto forman parte integrante de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados (art. 77), las cuales son sujetas a retención de impuesto bajo los lineamientos que para ello marca la Ley .

El proporcionar a los trabajadores prestaciones ayuda a los patrones (contribuyentes) a liberarse de las cargas tributarias aplicando debidamente las disposiciones fiscales, puesto que los gastos por previsión social son deducibles de las utilidades, representando una disminución de carga fiscal, pero esto implica que se realice un estudio acerca de los gastos que se van a erogar, es decir, si el valor monetario de la reducción de los impuestos pagados de menos, se justifica en comparación con el costo en que se incurra por la proporción de las prestaciones como son gastos administrativos, equipo, papelería, etc.

(3) " Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ". Tít 1, Cap 1, Porrua, México 1996, Pág 35

Más adelante, en el capítulo 2 se estudiará detalladamente las implicaciones fiscales de las prestaciones.

1.2.4. Ley del Seguro Social

Siendo el salario la única fuente de la que los trabajadores obtienen los recursos indispensables para la subsistencia de ellos y la de sus familiares, todo hecho que implica pérdida o disminución del mismo, causa a todos ellos perjuicios trascendentales.

En el desempeño de sus labores el asalariado se halla constantemente amenazado por diversos riesgos que pueden ser causados por múltiples factores, como por ejemplo: por las condiciones del medio en que actúa, manejo de equipo mecánico, etc., y cuando tales riesgos se realizan, causando accidentes o enfermedades, fatalmente acarrearán la destrucción de la base económica de la familia. Lo mismo ocurre con otros riesgos no considerados como profesionales, tales como las enfermedades generales, la invalidez, la vejez o la muerte prematura

Si es cierto que no existe una forma capaz de impedir las consecuencias de los riesgos, en cambio, si existe un medio para proteger al salario que permite que la economía familiar no se vea afectada por las contingencias que puede sufrir el trabajador. Ese medio es el Seguro Social que al proteger al trabajador, aminora las penalidades en los casos de incapacidad, vejez u orfandad

Las razones legales de este organismo las encontramos dentro del artículo 123, fracción XXIX de nuestra Carta Magna: " Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guarderías y cualquier otro

encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares ⁽⁴⁾

Por lo que vemos, el régimen del Seguro Social representa un complemento del salario en la medida en que otorga prestaciones que el obrero tendría que obtener de su único ingreso, por lo cual constituye una excelente vía para estabilizar su nivel de vida y asegurar el futuro, tanto de él como de los miembros de su familia.

Podemos concluir que el Seguro Social es un organismo de seguridad social que proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en dinero y en especie, a cambio de una cuota que paga el trabajador, empleador y el Estado, o sólo alguno de éstos en las formas y condiciones previstas por esta Ley y sus Reglamentos. De las cuotas a las que hacemos referencia se desprenden implicaciones tributarias que estudiaremos más adelante.

1.2.5 Código Financiero del Distrito Federal.

Además de la obligación que tiene el patrón hacia los trabajadores de otorgar prestaciones adicionales a su salario, también tiene la obligación de contribuir para el gasto público, como lo establece el artículo 31 fracc IV de la Constitución, por lo que pagará a favor de la Tesorería del D.F. la cantidad del 2% sobre estas erogaciones, por concepto de impuesto local, bajo las normas que para ello establecen los artículos 178, 179 y 180 del Código Financiero del Distrito Federal.

Cabe hacer mención que este impuesto también se causa en algunos Estados de la República Mexicana, y se conoce con otros nombres, como por ejemplo en el Estado de México a este impuesto se le denomina "Impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal".

(4) *Ibidem* Pág 127

1.2.6 Ley del INFONAVIT

De acuerdo al artículo 123 fracción XII Constitucional , los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, mediante aportaciones que hagan al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento para otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Por lo que vemos , este concepto forma parte de las prestaciones de previsión social otorgadas al trabajo personal subordinado y las aportaciones al Instituto son sujetas a estudio desde el punto de vista en materia fiscal en el capítulo 4.

1.2.7. Nueva Ley del S.A.R.

Las pensiones otorgadas por el Seguro Social han perdido su valor adquisitivo por la inflación que ha padecido el país en la última década. Adicionalmente, el crecimiento del número de pensionados en relación a la población económicamente activa hará todavía más difícil que las pensiones del Seguro Social puedan mantenerse en los niveles actuales. Por lo que surge la necesidad de crear un nuevo sistema que permita que los trabajadores cuenten con recursos económicos suficientes al momento de su jubilación.

El Instituto Mexicano del Seguro Social lo establece en el Capítulo Sexto, Sección Quinta de su Ley, donde los patrones están obligados a depositar un porcentaje sobre el sueldo de sus trabajadores en una cuenta bancaria que se abrirá para cada uno de ellos.

Consecuentemente, se crea la Nueva Ley del SAR, que tiene como objetivo reglamentar el funcionamiento de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y sus

participantes previstos en esta Ley y en las Leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

1.3. Tipos y clasificación de prestaciones

Como menciona el maestro Fernando Arias Galicia en su obra Administración de Recursos Humanos que no deberían considerarse como prestaciones, los beneficios que la ley establece de manera impositiva puesto que son derechos y forman parte del salario ; sin embargo se ha generalizado considerarlos como prestaciones, que las leyes establecen en forma adicional al salario nominal.

Con base en lo descrito anteriormente, las prestaciones otorgadas al trabajo personal subordinado las podemos clasificar de la siguiente manera:

Prestaciones

A) Prestaciones que otorgan las Leyes de manera impositiva.

1. Ley Federal del Trabajo

- Aguinaldo
- Descanso de media hora durante la jornada de trabajo
- Un día de descanso a la semana
- Pago de horas extras
- Ocho días de descanso obligatorio al año (días feriados)
- Vacaciones
- Indemnización
- Participación de Utilidades
- Becas
- Capacitación y adiestramiento
- Medicina profiláctica
- Fomento de actividades culturales y deportivas

- Habitaciones
- Ayuda para pago de renta
- Prima de antigüedad
- Protección especial a las trabajadoras en periodos pre y post natal
- Protección especial a los trabajadores menores de edad
- Servicio médico en las empresas

2. Ley del Seguro Social

a. Trabajadores derechohabientes y/o dependientes económicos :

- Atención médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria
- Aparatos de ortopedia, en caso de riesgos de trabajo
- Rehabilitación
- Traslados de enfermos
- Viáticos de enfermos
- Reintegración de gastos al ser rechazados para atención médica por el Instituto
- Canastilla para el recién nacido
- Ayuda para lactancia
- Guarderías para los hijos
- Aguinaldo anual para los pensionados

b. Trabajadores derechohabientes

- Salarios o subsidios por accidente de trabajo y enfermedades profesionales
- Subsidio por enfermedad
- Subsidio antes y después del parto
- Pensión por incapacidad total permanente o parcial permanente en el caso de riesgos de trabajo
- Pensión por invalidez

- Aumento de la pensión de invalidez, vejez o viudez por asistencia indispensable
- Pensión por cesantía
- Aumento de pensión si continúa asegurado después de haber cumplido sesenta y cinco años de edad
- Ayuda para gastos de funeral
- Pensión a la viuda (o)
- Ayuda económica o finiquito a la viuda o concubina pensionada que contraiga nuevas nupcias
- Pensión a los hijos menores de 16 años o mayores que estén totalmente incapacitados, o se encuentren estudiando
- Ayuda para gastos de matrimonio

3. Nueva Ley del S.A.R.

- Cuenta bancaria individual para el trabajador, en la que el patrón depositará bimestralmente un 2% de su sueldo para su retiro.

4. Ley del INFONAVIT

- Aportación del 5% sobre el sueldo del trabajador para el financiamiento de habitaciones, para construir, reparar o mejorar éstas.

B) Prestaciones otorgadas por cuenta de las empresas

- Fondo de ahorro
- Premio de puntualidad
- Premio de asistencia
- Seguro de vida
- Servicio de comedor
- Vales de despensa
- Ayuda de transporte
- Becas

- Pago de colegiaturas para los hijos de los empleados
- Gastos médicos mayores
- Ayuda para renta
- Bonos por desempeño
- Club deportivo para ejecutivos
- Opción de compra de autos
- Reembolso de gastos de automóvil
- Uniformes
- Préstamos personales
- Automóvil

Estas prestaciones varían de organización a organización, dependiendo de sus políticas y capacidad económica.

1.4. Diferencia entre previsión social y prestaciones

La necesidad que existe de establecer la diferencia entre estos dos conceptos surge del hecho de que ninguna de nuestras leyes definen en forma explícita a las prestaciones, sin embargo para la Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento, las prestaciones son consideradas bajo el concepto de previsión social

Por lo anterior, consideramos que la diferencia radica en que la previsión social son todas aquellas remuneraciones (en dinero o en especie) adicionales al salario, que de acuerdo a nuestra legislación, la empresa o patrón están obligados a otorgar a sus trabajadores; mientras que las prestaciones, además de incluir a dichas remuneraciones, contempla otras que no tienen el carácter de obligatorias, es decir, que corren por cuenta de la empresa o patrón dependiendo de su capacidad económica

CAPÍTULO 2. LISR Y SU REGLAMENTO ANTE LAS PRESTACIONES

2.1. De las personas físicas y morales como deducciones.

Para que las personas morales como patrones puedan considerar a las prestaciones como gastos deducibles del Impuesto sobre la Renta, es necesario apegarse al Título II de la Ley de Impuesto Sobre la Renta, conforme al artículo 22 fracción III y 24 fracción XII (reglas para su deducibilidad) De igual manera, para las personas físicas que realizan actividades empresariales y sean patrones, por lo dispuesto en el Título IV, artículos 108 fracción III y 136 fracción X (reglas para su deducibilidad) de la misma Ley.

2.1.1. Prestaciones deducibles y sus requisitos.

Para las personas morales, las prestaciones son erogaciones que realizan en beneficio de sus trabajadores, las que están sujetas a deducción del Impuesto sobre la Renta por considerarse como gastos, (artículo 22 fracción III). Sin embargo, para que tengan el carácter de deducibles deben cubrir los siguientes requisitos señalados por el artículo 24 fracción XII de la citada Ley:

“ ARTÍCULO 24. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

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

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

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

En caso de que estas prestaciones sean otorgadas a un sector específico de los empleados se considerarán no deducibles, aunque no significa que a todos los trabajadores deban aplicarse las mismas bases para otorgar la previsión social, como lo marca el Reglamento de esta Ley.

Casos en que las prestaciones se otorgan sobre bases diferentes.

De acuerdo al artículo 19 del Reglamento de la Ley del ISR, los casos en los que la previsión social se otorga sobre bases diferentes son los siguientes:

1. Cuando se trate de planes de previsión social a favor de los empleados de confianza y de los demás trabajadores , los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros.

Se entiende como empleados de confianza aquellos que su categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la asignación de su puesto

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento (artículo 9 de la LFT)

2. Cuando se trate de planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes.

Esta disposición es lógica, ya que una empresa puede tener trabajadores de varios sindicatos y por lo tanto distintas prestaciones que se otorguen a cada uno de éstos.

3. 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.

Debemos entender por riesgos de trabajo como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Lo anterior significa que la prestación deberá estar dirigida a tratar de cubrir alguna de las situaciones derivadas de ese riesgo, y esta prestación deberá ser aplicada sobre la misma base a los trabajadores de confianza y a los demás trabajadores que no tengan esta característica pero que se encuentran bajo el mismo riesgo de trabajo.

4. Personal que labora en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes en razón a las condiciones de trabajo imperantes en el país de que se trate

Cuando se trate de planes de seguros de vida sólo se asegurará a los trabajadores.

Deducibilidad de prestaciones sobre bases diferentes. Casos específicos.

El Reglamento de la LISR en su artículo 20 regula la deducibilidad de las prestaciones de previsión social que no son otorgadas sobre la misma base así como sus requisitos adicionales en casos específicos:

" **ARTÍCULO 20.** Para la deducibilidad de los gastos de previsión social a que se refiere el artículo 19 de éste Reglamento, se observará lo siguiente:

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

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

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

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.

Comentarios. El legislador, en este artículo en su primera fracción, no define claramente a qué se refiere con los términos “salarios superiores” y “salarios menores” para lo cual consideramos que, para que todas las prestaciones otorgadas sean completamente deducibles, éstas se proporcionen por igual a todos los trabajadores de confianza para evitar discrepancias entre estos dos grupos de salarios.

La segunda fracción de este mismo artículo, se puede resumir de la siguiente manera:

EMPLEADOS DE CONFIANZA

$$\frac{\text{Monto anual de los gastos de Previsión Social}}{\text{Monto anual de los sueldos (Salario cuota diaria)}} = \text{\% de Previsión Social del grupo de trabajadores de confianza, en relación con el salario cuota diaria.}$$

EMPLEADOS SINDICALIZADOS

$$\frac{\text{Monto anual de los gastos de Previsión Social}}{\text{Monto anual de los sueldos (Salario cuota diaria)}} = \text{\% de Previsión Social del grupo de trabajadores sindicalizados, en relación con el salario cuota diaria.}$$

Si el porcentaje de los trabajadores sindicalizados es mayor que el de los trabajadores de confianza, entonces el total de la previsión social es deducible, y por lo contrario, la diferencia de los porcentajes deberá aplicarse a los sueldos de los trabajadores de confianza y el resultado sería el importe no deducible de las partidas de previsión social otorgadas a los trabajadores de confianza

Como ejemplo de los planes de previsión social a que se refiere la fracción III del presente artículo, que tiene la característica de una aportación por parte de los trabajadores y otra por parte del patrón, podemos citar el fondo de ahorro.

Cabe mencionar que los trabajadores elegibles no son todos los trabajadores de la empresa, sino aquellos que cubran las condiciones específicas en los propios planes pero que representen un 75% del total de ellos.

Finalmente, en su última fracción se regula el periodo de duración de los planes de previsión social, así también se establece su obligatoriedad de constar por escrito.

Deducción de pensiones y jubilaciones.

Estas prestaciones podrán ser deducibles del impuesto, de acuerdo al artículo 21 del RISR, siempre y cuando se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del Seguro Social. Tratándose de empleados de confianza, el monto de la pensión y jubilación se calculará con base en el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos doce meses como mínimo.

Las reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad, se ajustarán a las siguientes reglas (artículo 28 LISR):

- I. Deberán crearse y calcularse conforme a lo expuesto anteriormente, y repartirse uniformemente en varios ejercicios.
- II. La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30% en valores a cargo del Gobierno Federal. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, con objeto de inversión de las reservas técnicas de las Instituciones de Seguro, o bien, en adquisición o construcción de casas para trabajadores del contribuyente o en préstamos para los mismos fines.

III. Los bienes que formen el fondo, así como los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión, deberán afectarse en fideicomiso irrevocable. Los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión no serán ingresos acumulables.

IV. El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere la fracción II de este artículo, para el pago de pensiones y jubilaciones y de primas de antigüedad al personal.

Deducción de aportaciones a fondos de ahorro.

Considerando el artículo 22 del RISR éstas aportaciones serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

1. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador, incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces el SMG vigente del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios.
2. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, sólo al término de la relación de trabajo o una vez por año.
3. Que el fondo tenga por objetivo dar préstamo a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría determine

Deducción de los vales de despensa.

Debido a que la LISR no contempla explícitamente a los vales de despensa como gastos de previsión social, surgen controversias al respecto. Por lo que la Suprema Corte de Justicia emitió a través de la Dirección General de Comunicación Social el siguiente Comunicado de Prensa No. 57/97 el cual se transcribe a continuación:

"LOS VALES DE DESPENSA SON DEDUCIBLES DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

El Pleno de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió, por unanimidad, que los vales de despensa son deducibles del impuesto sobre la renta. Esta determinación se tomó al resolver la contradicción de tesis 20/96 entre los criterios sustentados por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito. Aunque la fracción XII del artículo 24 de la LISR establece cuáles son las prestaciones otorgadas a los trabajadores que, por constituir gastos de previsión social, pueden considerarse deducibles de este impuesto, no menciona expresamente a los vales de despensa como gastos de previsión social, motivo por el cual dos tribunales habían realizado dos interpretaciones diferentes:

El Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, estableció que los vales de despensa entregados a los trabajadores eran de naturaleza análoga a los gastos de previsión social, por lo que debían considerarse como gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta. El Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito - por su parte -, había determinado que los vales de despensa no podrían ser deducibles para efectos del Impuesto Sobre la Renta, al considerarlos pagos en especie por la prestación de un servicio personal independiente, con los que el trabajador satisface sus necesidades materiales presentes, siendo que los gastos de previsión social atienden a la satisfacción de contingencias o necesidades futuras.

La Segunda Sala del Máximo Tribunal determinó que los vales de despensa constituyen un ahorro para el trabajador que los recibe, además de que contribuyen a elevar su nivel de vida y bienestar, por lo que se cumple el mismo objetivo económico que con las prestaciones expresamente previstas en la Ley como gasto de previsión social. Por lo anterior, los vales de despensa deben considerarse como gastos de previsión social para efectos de su deducción, siempre que se cumplan con los requisitos y condiciones previstos en la propia norma y pueden deducirse hasta el límite previsto en la parte final del artículo 77 de la LISR. Este criterio quedó establecido en la jurisprudencia 39/97.

- JURISPRUDENCIA 39/97 -

VALES DE DESPENSA. DEBEN CONSIDERARSE COMO GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL PARA EFECTOS DE SU DEDUCCIÓN CONFORME AL ARTÍCULO 24, FRACCIÓN XII DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. - El concepto de previsión social comprende, por una parte, la atención de futuras contingencias que permita la satisfacción de necesidades de orden económico del trabajador y su familia, ante la imposibilidad material para hacerles frente, con motivo de la actualización de accidentes de trabajo e incapacidades para realizarlo y, en una acepción complementaria, el otorgamiento de beneficios a la clase social trabajadora para que pueda, de modo integral, alcanzar la meta de llevar una existencia decorosa y digna, a través de la concesión de otros satisfactores con los cuales se establezcan bases firmes para el mejoramiento de su calidad de vida. Ahora bien, del examen de las razones que llevaron al legislador a reformar el artículo 26, fracción VII, de la LISR vigente hasta 1980, en términos muy similares a los que prevé la legislación vigente, así como del análisis de las prestaciones otorgadas a los trabajadores que conforme a lo dispuesto por el artículo 24, fracción XII, de la LISR pueden considerarse deducibles de dicho tributo por constituir gastos de previsión social, se aprecia que el legislador consideró a ésta en su significado más amplio, es decir, no solamente como la satisfacción de contingencias y necesidades futuras, sino en su perfil de lograr el bienestar integral del trabajador a través del mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia. Por tanto, como los

vales de despensa constituyen un ahorro para el trabajador que los recibe, dado que no tendrá que utilizar la parte correspondiente de su salario para adquirir los bienes de consumo de que se trate, pudiendo destinarla a satisfacer otras necesidades o fines, con lo cual se cumple el mismo objetivo económico que con las prestaciones expresamente previstas en la Ley como gastos de previsión social, debe concluirse que dichos vales tienen una naturaleza análoga a aquéllas y, por ende, son igualmente deducibles para efectos del ISR, siempre que se cumplan con los requisitos y condiciones previstos en la propia norma, sin que la circunstancia de que sean recibidos con motivo de la prestación de un servicio personal conlleve a atribuirles el carácter de ingreso gravable, puesto que otras de las prestaciones contempladas como gastos de previsión social también son susceptibles de formar parte integrante del salario del trabajador, siendo que, con base en la aludida disposición legal pueden también ser deducibles del ISR hasta por el límite previsto en la parte final del artículo 77 del citado ordenamiento tributario, el cual tiende a salvaguardar el interés fiscal en el ejercicio de la deducción con motivo del otorgamiento de dichas prestaciones de previsión social. ⁽⁵⁾

Fondos para tecnología o capacitación.

El artículo 27 de la Ley nos dice que se podrán deducir las aportaciones para fondos destinados a investigación y desarrollo de tecnología, así como las aportaciones a fondos destinados a programas de capacitación de sus empleados, siempre que cumplan con las reglas marcadas en las fracciones I a VI de éste artículo.

(5) C P Belmares Sánchez Javier "Prontuario de Actualización Fiscal PAF" Revista No 192 de la Primera quincena de octubre de 1997. SICCO, México 1997, Págs 73,74 y 75.

Otros requisitos para la deducción de las prestaciones.

El artículo 23 del RISR señala que, además de los requisitos (para la deducibilidad de las prestaciones) anteriormente descritos, se deben cubrir los siguientes:

1. Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.
2. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y en su caso, el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador.

En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica

Por último, para que las prestaciones de previsión social puedan ser consideradas como gastos deducibles, además de los requisitos señalados anteriormente, el artículo 24 de la citada Ley, indica que deben cubrirse otros requisitos de carácter general que a continuación mencionaremos en forma general:

1. Deben ser estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente (fracción I).
2. Deben de comprobarse con documentación que reúna requisitos fiscales (fracción III).
3. Que estén debidamente registradas en contabilidad (fracción IV)

4. En caso de que alguna de estas prestaciones de previsión social estuvieran gravadas, debe efectuarse la retención y el entero del impuesto correspondiente (fracción V).
5. Los trabajadores deben estar inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes y proporcionar la clave respectiva en la documentación comprobatoria (fracción VI).
6. El I.V.A. de estos gastos debe constar en forma expresa y por separado en los comprobantes (fracción VII).
7. Que los pagos por concepto de previsión social, que se tipifican para las personas físicas como un ingreso del Capítulo I del Título IV, (sueldos y salarios), estén efectivamente pagados a más tardar en la fecha de presentación de la declaración anual, para efectos de considerarse como deducibles en el ejercicio que se está declarando (fracción IX)

Requisitos específicos de las prestaciones otorgadas por cuenta de los empleadores.

Existen prestaciones otorgadas por las empresas a los trabajadores, que aunque no están tipificadas como previsión social por las autoridades fiscales, son sujetas a requisitos específicos, como es el caso del servicio de comedor y comida, renta de casa para los trabajadores, etc., los cuales encuentran su fundamento en los artículos 46 fracción III, 25 fracciones II, XIV y XXI de la LISR y 30 fracción I del RISR, respectivamente.

2.1.2 Prestaciones no deducibles.

Por lo que respecta a las prestaciones no deducibles, éstas se encuentran reguladas en el artículo 25 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en las siguientes fracciones, las cuales se transcriben a continuación, sólo en la parte que nos ocupa:

I. Los pagos por impuesto sobre la renta a cargo del propio contribuyente o tercero, ni los de contribuciones en la parte subsidiada o que originalmente correspondan a terceros, conforme a las disposiciones relativas ... Tratándose de aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social sólo serán deducibles las cuotas obreras pagadas por los patrones, correspondientes a trabajadores de SMG para una o varias áreas geográficas.

Tampoco serán deducibles las cantidades que entregue el contribuyente en su carácter de retenedor a las personas que le presten servicios personales subordinados provenientes del Crédito al Salario.

III. Las cantidades que tengan el carácter de participación en la utilidad del contribuyente o estén condicionadas a la obtención de ésta, ya sea que corresponda a trabajadores, a miembros del Consejo de administración, a obligacionistas o a otros.

PTU que se considera deducible

Sólo será deducible en el ejercicio en que se pague, en la parte que resulte de restar al total de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades las deducciones relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados que hayan sido ingreso del trabajador por el que no se pagó el impuesto en los términos de la LISR.

IV. Los obsequios, atenciones y otros gastos de naturaleza análoga

V. Los gastos de representación.

VI. Los viáticos o gastos de viaje en el país o en el extranjero cuando no se destinen al hospedaje, alimentación, transporte uso o goce temporal de automóviles y pago de kilometraje, de la persona beneficiaria del viático o cuando se apliquen dentro de una faja de 50 Km. que circunden al establecimiento del contribuyente. Las personas a favor de las cuales se realice la erogación, deben tener relación de trabajo con el contribuyente en los términos del Capítulo I Título IV de esta Ley o deben estar prestando servicios profesionales.

IX. Las provisiones para la creación o incremento de reservas complementarias de activo o de pasivo que se constituyan con cargo a las adquisiciones o gastos del ejercicio, con excepción de las relacionadas con las gratificaciones a los trabajadores correspondientes al ejercicio.

X. Las reservas que se creen para indemnizaciones al personal, para pagos de antigüedad o cualquier otras de naturaleza análoga, con excepción de las que se constituyan en los términos de esta Ley.

XXI. Los consumos en bares y restaurantes a excepción, en este último caso de los que reúnan los requisitos de la fracción VI de éste artículo. Tampoco serán deducibles los gastos en comedores que por su naturaleza no estén a disposición de todos los trabajadores de la empresa y aún cuando lo estén, éstos excedan de un monto equivalente a un SMG vigente diario del área geográfica del contribuyente por cada trabajador que haga uso de los mismos y por cada día en que se preste el servicio, adicionado con las cuotas de recuperación que pague el trabajador por este concepto.

2.2. De las personas físicas como ingresos

La Ley del Impuesto sobre la Renta para el manejo del pago de las remuneraciones por sueldos y salarios las contempla en el Título IV De las personas físicas ; en el Capítulo I De los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

Por lo anterior, vemos que las prestaciones además de considerarse como gastos para las personas físicas y morales, también se convierten en ingresos para las personas físicas cuando provienen de una relación laboral. Para el análisis de estos ingresos, la Legislación Fiscal los divide en ingresos gravados y exentos.

El esquema general que siguen los ingresos de las personas físicas, para efectos de determinar la base del impuesto anual, se muestra a continuación:

En el caso de los ingresos por sueldos y salarios, la base de gravamen se establece en forma específica en el artículo 78 de la LISR, disminuida por los conceptos exentos, previstos en el artículo 77, fracciones I a XIII

La mecánica de cálculo, por su parte, se ubica en el artículo 80 de la misma Ley, el cual indica el procedimiento y base para la retención del impuesto.

Finalmente, para el pago del ISR anual , se utiliza la tarifa establecida en el artículo 141 de la citada Ley.

2.2.1 Ingresos gravables

Conforme al artículo 74 de la LISR, son sujetos del impuesto las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, bienes, créditos y servicios.

Para este efecto, se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado los siguientes:

- Sueldos y Salarios a cuota diaria
- Prestaciones
 - √ Vacaciones
 - √ Gratificaciones, aguinaldo y compensaciones
 - √ Premios de puntualidad, asistencia y producción
 - √ Primas
 - √ Horas extras y días de descanso pagados
 - √ Comisiones
 - √ Pagos en especie (excepto servicio de comedor, comidas proporcionadas a los trabajadores y útiles de trabajo)
 - √ Fondo de ahorro
 - √ Participación de Utilidades
 - √ Subsidios
 - √ Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro
 - √ Becas otorgadas
 - √ Cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo
- Prestaciones recibidas por la terminación de una relación.
 - √ Indemnizaciones
- Así como el resultado de aplicar a los préstamos obtenidos, una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada para el préstamo y la tasa promedio diaria de los CETES a 90 días.

Como complemento a la Ley, el artículo 81 del Reglamento establece que: "Son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, en los términos del artículo 78 de la Ley, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe".

2.2.2. Ingresos exentos.

El artículo 77 de la Ley del Impuesto sobre la Renta establece que no se pagará I S.R. por la obtención de los siguientes ingresos:

Percepciones adicionales a salario mínimo general. Horas extras

- i. Las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario hasta el límite establecido en la Ley Federal del Trabajo, así como las prestaciones distintas del salario, que reciban los trabajadores de salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este título.

Como vimos en el Capítulo I, la Ley Federal de Trabajo establece en su artículo 66 que "la jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana"

De lo anterior se desprende:

1. Si un trabajador labora más de tres horas diarias, las que excedan gravarán para el impuesto.
2. Si un trabajador labora como máximo tres horas diarias pero más de tres veces a la semana, estarán gravadas las percepciones correspondientes a las horas en exceso de las nueve que marca la Ley Federal del Trabajo.

Respecto a las horas extras, el artículo 68 de la LFT establece que: "La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio, de las sanciones establecidas por

la Ley", lo cual equivale a afirmar que el trabajo extraordinario excedente será pagado a razón de salario triple

Tratándose de los trabajadores que perciban más del salario mínimo general, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el SMG del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Indemnizaciones por riesgos y enfermedades.

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

De conformidad con los artículos 472 al 515 de la LFT, los patrones pueden entregar a sus trabajadores indemnizaciones por riesgos o enfermedades que los imposibilitan total o parcialmente para seguir desempeñando sus labores. Ese tipo de cobros por parte de los trabajadores se encuentran totalmente exentos de impuestos.

Pensiones, jubilaciones y seguros de retiro.

III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, en los casos de invalidez, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el SMG del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este título.

Reembolso de gastos médicos y de funeral

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

Es evidente que un reembolso de gastos médicos es un beneficio económico para la clase trabajadora, sin embargo, se encuentra exento del impuesto por tratarse de una prestación de previsión social, siempre y cuando se sigan los lineamientos previstos en los artículos 19 y 20 del RISR.

Prestaciones de seguridad social.

V Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

Podemos mencionar como ejemplo las prestaciones que se pagan por parte del IMSS a los trabajadores, en caso de incapacidad.

Subsidios por incapacidad y otras prestaciones sociales otorgadas por los empleadores.

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

Como ejemplo de subsidios por incapacidad que constituyen una prestación de previsión social, se tiene el caso de las incapacidades de un trabajador en las que por su naturaleza le corresponde cobrar ante el IMSS el 60% de su sueldo, y el patrón le otorga como subsidio el 40% restante con el fin de que cobre su sueldo completo durante el periodo de incapacidad; en este caso, el beneficio otorgado por la empresa se encuentra exento del impuesto, si es que este tipo de beneficios se otorgan en forma general a los trabajadores.

En el caso del que el patrón conceda estas prestaciones a todos los trabajadores, deberá sujetarse a lo previsto en el último párrafo del citado artículo, es decir, se considerará exento del pago del impuesto, cuando el importe que resulte de la suma de los ingresos personales subordinados y el monto de estas prestaciones adicionales, no exceda de siete veces el SMG elevado al año del área geográfica del contribuyente. En caso contrario, solamente estarán exentos del impuesto, los ingresos equivalentes hasta de un monto de un SMG del área geográfica elevado al año.

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

VII. La entrega de los depósitos constituidos en este Instituto o en los demás de seguridad social, en términos de Ley, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad de las personas morales, o en su caso, de las personas físicas.

Aportaciones a fondos o cajas de ahorro de los trabajadores.

VIII Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II, o en su caso del Título IV. Por los ingresos a que se refiere el artículo 78-A cuando se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en los Apartados A y B del artículo 123 Constitucional y se cumplan con los siguientes requisitos:

a) Que los ingresos del trabajador incluyendo aquéllos en efectivo , en bienes, en crédito o en servicios, inclusive cuando no estén gravados por esta Ley, no se consideren ingresos por la misma o se trate de servicios obligatorios, sin incluir dentro de estos últimos a los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo , no hayan excedido en el ejercicio inmediato anterior de un monto equivalente a siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

b) Que la totalidad del préstamo en el ejercicio de que se trate, no exceda de un monto equivalente a un salario mensual , por un periodo máximo de tres meses y siempre que los ingresos del trabajador adicionados del beneficio de esta exención se encuentre en los límites establecidos en el último párrafo de este artículo.

Asimismo en la Regla 3.17.1 "Exenciones de personas físicas" de la Resolución Miscelánea publicada el 21 de Marzo de 1997 nos dice:

3.17.1 Para efectos del artículo 77, fracción VIII de la Ley del ISR, tampoco se pagará el impuesto tratándose de ingresos provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro, establecidos por personas físicas que obtengan ingresos por actividades empresariales, conforme al Capítulo VI del Título IV o por personas morales no contribuyentes conforme al Título III de la Ley, siempre que dichas cajas de ahorro y fondos de ahorro cumplan con los requisitos a que se refiere el artículo 22 del Reglamento de la citada Ley.

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

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

Con relación a las cuotas patronales pagadas al IMSS, éstas constituyen un beneficio económico para los trabajadores que no va a causar impuesto, lo cual nos parece razonable por tratarse de un beneficio de previsión social .

Primas de antigüedad, indemnizaciones y seguros de retiro.

X. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social, hasta por el equivalente a 90 veces el SMG de la zona económica del contribuyente por cada año

de servicio, o de contribución en el caso de las subcuentas del seguro de retiro o cuentas individuales de ahorro. Los años de servicio serán los que se hubieren considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos del Título IV.

Gratificaciones, primas vacacionales, participación de los trabajadores en las utilidades y primas dominicales a los trabajadores.

XI. Las gratificaciones (aguinaldos) que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del SMG del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente de 15 días el SMG del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales, hasta por el equivalente de un SMG del área geográfica del trabajador por cada domingo que labore.

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

Es importante dejar bien claro que para la cuantificación de la parte exenta debe considerarse el salario mínimo general (SMG) correspondiente a la zona económica en donde está ubicada la empresa pagadora de la gratificación, por lo que la parte exenta será variable en atención al área geográfica de que se trate, aunque en los términos del artículo 87 del LISR, puede considerarse el salario mínimo correspondiente a la zona económica en donde se encuentre la casa habitación del trabajador, siempre y cuando éste hubiere solicitado por escrito esta consideración .

Remuneraciones percibidas por extranjeros

XII. Las remuneraciones por servicios personales subordinados que reciban los extranjeros en los siguientes casos:

- a. Los agentes diplomáticos,
- b. Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones, en los casos de reciprocidad,
- c. Los empleados de embajadas, legaciones 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 oficina 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 dependen.

Percepciones por gastos de representación y viáticos

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

Consideramos que en el estudio de las prestaciones, los viáticos y gastos de representación, la ley no debería manejar estos conceptos como exentos, ya que no implica ingreso alguno para el trabajador, puesto que se trata de cantidades que les asignan para desempeñar funciones en nombre de la empresa, debiendo reintegrar las cantidades no erogadas como gastos de viajes o de representación sin tener beneficio económico alguno. En otros casos, los trabajadores efectúan las erogaciones mencionadas y posteriormente presentan los comprobantes de los mismos, a nombre

de la empresa, con los requisitos de deducibilidad para que les sean efectuados los reembolsos, sin tener también en este caso, beneficio económico alguno. Por lo que desde este punto de vista no deberían pagar impuesto alguno aún cuando no estuvieran mencionados en la Ley como exentos.

Aportaciones al seguro de retiro

De acuerdo al 77-A de la LISR las aportaciones que efectúen los patrones a las subcuentas del seguro de retiro que se constituyan en los términos de la Ley del Seguro Social, incluyendo los intereses que generen dichas subcuentas o cuentas, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio que se aporten o generen según corresponda.

Se pagará el impuesto en los términos del Capítulo I del Título IV, en el ejercicio en que se efectúen retiros de las subcuentas o cuentas a que se refiere el párrafo anterior, en los términos de las mencionadas leyes.

2.3 Cálculo del impuesto a retener

2.3.1 Efecto del subsidio acreditable en relación a las prestaciones.

A partir del año de 1991 se adicionaron a la LISR los artículos 80-A y 141-A para establecer un subsidio fiscal para los contribuyentes a que se refiere el Capítulo I del Título IV de la propia Ley, el cual se podrá acreditar contra el impuesto que resulte de la aplicación a la base gravable acumulable de las tarifas del artículo 80 (para retenciones) y del artículo 141 (para el impuesto anual).

También gozarán de este subsidio los contribuyentes a que se refieren los Capítulos II (honorarios), III (arrendamiento) y VI Sección II (actividades empresariales, régimen simplificado) del Título IV, excepto los mencionados en los

artículos 141-C (contribuyentes que perciben ingresos por derechos de autor) y 143 (reducción del ISR para empresarios).

El subsidio aunque resulta aplicable casi a la totalidad de los ingresos que obtienen las personas físicas, únicamente nos enfocaremos a analizar la relación del mencionado subsidio con las prestaciones otorgadas al trabajo personal subordinado.

Para lo cual se transcribe los artículos 80-A y 141-A en la parte que nos ocupa

Artículo 80-A. Monto del subsidio acreditable (Párrafo V).

“Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere el Capítulo I del Título IV de la LISR, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla de este artículo, 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 total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este Capítulo, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo, entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con 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 refiere la Ley Federal del Trabajo. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio

Monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior, que sirva de base para calcular el impuesto sobre ingresos por salarios gravados

a) PROPORCIÓN = $\frac{\text{Monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior, que sirva de base para calcular el impuesto sobre ingresos por salarios gravados}}{\text{Total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados}}$

Total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados

b) SUBSIDIO = $1 - [2(1 - \text{Proporción determinada})]$

Con respecto a la fórmula para determinar la proporción, haremos las siguientes aclaraciones:

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

De acuerdo a la Regla 3.18.9 de la Resolución Miscelánea publicada el 27 de marzo de 1997 en el D.O.F., los empleadores considerarán dentro del monto total de los pagos efectuados en el periodo que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de la citada Ley, a las erogaciones que se hayan efectuado a sus trabajadores por concepto de salario mínimo general del área geográfica del contribuyente de que se trate, aún cuando dichos trabajadores no se hubieren encontrado afectos al pago de dicho impuesto por las cantidades percibidas por concepto de SMG

2) El periodo a que se refiere este cálculo de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 80 - A, comprende los importes obtenidos en el último ejercicio de doce meses por el cual se presentó o debió presentar declaración anual.

Así también, en la Regla 3.18.6 contenida en la Resolución Miscelánea antes citada, nos dice: "Para efectos del artículo 80 - A de la Ley del ISR, los empleadores que deban calcular el subsidio contra el impuesto a cargo de sus trabajadores, podrán obtener la proporción prevista en dicha disposición, con el monto total de los pagos efectuados en el período comprendido entre el 1° de enero del año de que se trate y la fecha en que se determine el impuesto, así como con el total de erogaciones efectuadas en el mismo período por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados a que se refiere dicho artículo, siempre que dicha proporción resulte mayor en más de un 10% en relación con la del ejercicio inmediato anterior.

También podrán optar por lo previsto en esta Regla los empleadores que inicien actividades en el ejercicio fiscal de 1997

Una situación que puede crear conflicto es el hecho de que el porcentaje del subsidio aplicable es determinado no por cada trabajador, sino por el total de los trabajadores, aún cuando existan en la misma empresa planes de previsión social distintos para diferentes grupos de trabajadores, por lo que es recomendable que se otorgue en lo posible las mismas prestaciones a todos los trabajadores, o bien, que cuando estas prestaciones sean distintas, se otorguen en el mismo porcentaje en relación al sueldo, lo cual evitará que parte de estas prestaciones sean no deducibles; ya que de otra forma podría darse el caso de un trabajador de una empresa que si otorga prestaciones de previsión social, pero que este trabajador no tiene derecho a ellas por no ser elegible aún para los planes de previsión social, como por ejemplo, por no tener suficiente antigüedad, caso en el cual, además de no percibir estas prestaciones se verá afectado por la aplicación de un porcentaje de subsidio acreditable menor al real que a ese trabajador le correspondería.

Para efectos de mayor claridad en los conceptos que se deben considerar para el cálculo del porcentaje de subsidio aplicable, a continuación presentamos un cuadro, en el cual analizaremos por cada concepto de erogación del patrón que integran el

denominador del cálculo de la proporción del subsidio aplicable, y cuáles son gravables para los trabajadores, y por lo tanto se incluirán en el numerador del mencionado cálculo, así como aquellas partidas que no deben considerarse para obtener esta proporción.

CONCEPTO	NUMERADOR	DENOMINADOR	OBSERVACIONES
Salario-cuota diaria	Si	Si	
Aguinaldo	Si	Si	Por el aguinaldo debe considerarse en el numerador sólo la parte que exceda de 30 SMG. En el denominador debe considerarse la totalidad del aguinaldo
Prima vacacional	Si	Si	Por la prima vacacional debe considerarse en el numerador sólo la parte que exceda de 15 SMG. En el denominador debe considerarse la totalidad del mismo
PTU	Si	Si	Por la PTU debe considerarse en el numerador sólo la parte que exceda de 15 veces el SMG. En el denominador debe considerarse la totalidad del mismo.

CONCEPTO	NUMERADOR	DENOMINADOR	OBSERVACIONES
<i>Tiempo extraordinario</i>	Si	Si	Por el tiempo extra, en el numerador debe considerarse sólo el gravado. En el denominador la totalidad.
<i>Prima dominical</i>	Si	Si	La prima dominical debe considerarse en el numerador sólo en la parte que exceda de un SMG diario por cada domingo trabajado.
<i>Premio de puntualidad</i>	Si	Si	
<i>Bono de asistencia</i>	Si	Si	
<i>Prima de antigüedad, indemnizaciones, seguro de retiro</i>	Si	Si	Estos conceptos deben considerarse en el numerador sólo por la parte que está gravada.
<i>Indemnizaciones por riesgos y enfermedades</i>	No	Si	Este concepto está exento del ISR para el trabajador.

CONCEPTO	NUMERADOR	DENOMINADOR	OBSERVACIONES
Jubilaciones y pensiones	Si	Si	Las jubilaciones y pensiones deben de considerarse en el numerador sólo por la parte gravada
Reembolso de gastos médicos	No	Si	Este concepto está exento del ISR.
Reembolso de gastos de funeral	No	Si	Este concepto está exento del ISR.
Casas habitación	No	Si	Este concepto está exento del ISR.
Fondo de ahorro	No	Si	El fondo de ahorro no se debe de considerar, siempre que cumpla con los requisitos para ser deducibles para el patrón.
Inversiones y gastos en comedores y comida	No	Si	

CONCEPTO	NUMERADOR	DENOMINADOR	OBSERVACIONES
<i>Depreciación de equipo de comedor</i>	No	Si	
<i>IMSS del trabajador pagado por el patrón</i>	No	Si	Este concepto está exento del ISR
<i>Subsidios por incapacidad, becas educacionales, ayuda para transporte, despensas, dote matrimonial, guarderías infantiles, ayuda por maternidad.</i>	No	Si	Estas prestaciones no se deben incluir, siempre que la suma de los conceptos de sueldos y estas prestaciones no exceda de 7 SMG. En caso contrario sólo se incluirá en el numerador la parte gravada
<i>Depreciación de equipo de transporte para el personal</i>	No	Si	
<i>Gastos en equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas.</i>	No	Si	

CONCEPTO	NUMERADOR	DENOMINADOR	OBSERVACIONES
<i>Depreciación de instalaciones deportivas.</i>	No	Si	
<i>Gastos por fiesta de fin de año</i>	No	Si	
<i>Ayuda para gastos de artículos escolares y dotación de anteojos</i>	No	Si	
<i>2% S/Nóminas</i>	No	Si	
<i>2% SAR, 5% INFONAVIT</i>	No	Si	

Del cuadro anterior, podemos concluir que el efecto del subsidio fiscal será aplicable en un porcentaje menor para aquellos trabajadores que perciban más ingresos exentos, que para los trabajadores de patrones que no proporcionen ingresos exentos a sus trabajadores, y en el caso de que la proporción del subsidio fuera inferior a un 50% no se tendrá derecho al mismo.

Proporción de subsidio de trabajadores con dos o más patrones.

De manera general podemos decir que los trabajadores no tienen obligación de presentar declaración anual a menos de que se ubiquen en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Obtengan además de salarios otro tipo de ingresos.
- b) Cuando voluntariamente deseen presentar la declaración anual.
- c) Cuando al 31 de diciembre hayan tenido dos o más patrones, o cuando antes de esa fecha hayan dejado de prestar sus servicios.
- d) Cuando perciban salarios del extranjero

En el caso de haber tenido dos o más patrones, se presenta el problema de cómo determinar el subsidio a acreditar contra el impuesto causado en el año, debido a que las proporciones de subsidio de los patrones pueden ser diferentes entre sí. La regla 3.29.1. de la Resolución Miscelánea publicada el 27 de marzo de 1997 en el D.O.F. nos indica que "los contribuyentes que durante el ejercicio de 1996 percibieron ingresos de los señalados en el Capítulo I del Título IV de la Ley del ISR, de dos o más empleadores, para calcular el subsidio acreditable a que se refiere el artículo 141-A de la citada Ley, deberán determinar la siguiente proporción:

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

Dicho procedimiento lo podemos resumir de la siguiente manera:

$$\text{Proporción de subsidio acreditable} = \frac{\text{Suma de montos de subsidios acreditables}}{\text{Suma de montos de subsidios acreditables y no acreditables (subsidio total)}}$$

Tanto los montos de subsidios acreditables como los no acreditables deben estar incluidos dentro de la constancia de cada patrón que debió proporcionar a sus trabajadores para que puedan elaborar su declaración anual (formato 37).

Contando con esta información es posible calcular la proporción de subsidio acreditable aplicada en la declaración anual. Es conveniente aclarar que los trabajadores que presentan declaración anual aplican el crédito general anual y no el crédito al salario.

2.3.2 Cálculo de los pagos provisionales del ISPT (artículo 80 LISR).

Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere el Capítulo I "De los Ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado" están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. Cuando quienes hagan los pagos correspondientes realicen pagos provisionales trimestrales en los términos de la Ley en estudio, efectuarán las retenciones respectivas mensuales, debiendo realizar los enteros correspondientes en forma trimestral conjuntamente con sus declaraciones de pagos provisionales. No se efectuará retención a las personas que únicamente perciban salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente. La retención se calculará aplicando a la totalidad de ingresos obtenidos en un mes la tabla que para tal efecto se actualiza semestralmente en los términos del artículo 7-C de esta Ley y que es publicada por la SHCP en el DOF

En resumen, el cálculo a que se refiere el artículo 80 se presenta de la siguiente forma.

	Sueldo gravado
(-)	Límite inferior de la tarifa del artículo 80
(=)	Excedente sobre el límite inferior
(x)	Porcentaje a aplicar sobre el excedente
(=)	Impuesto marginal
(+)	Cuota fija
(=)	Impuesto causado
(-)	Subsidio acreditable (art. 80-A)
(=)	Impuesto antes de crédito al salario
(-)	Crédito al salario (art. 80-B)
(=)	Impuesto a cargo o a favor

ARTÍCULO 80-A	
	Impuesto Marginal
(x)	% de subsidio sobre impuesto marginal
(=)	Subsidio sobre impto. marginal
(+)	Cuota fija del subsidio
(=)	Subsidio total
(x)	% de Subsidio acreditable
(=)	Subsidio acreditable

2.3.3. Crédito al Salario

Derivado del pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo y destaca entre otros, el acuerdo para mejorar la equidad del sistema tributario, estableciendo una reducción del impuesto de los trabajadores, mediante el otorgamiento de un Crédito al Salario mismo que será restando del impuesto a cargo del trabajador.

El Crédito al Salario es un mecanismo por el cual los trabajadores de menores recursos pagarán menos impuestos, verán incrementado su ingreso disponible aquellos trabajadores que ganen hasta cuatro SMG, siendo el beneficio mayor para aquellos de menores ingresos

De esta manera, los trabajadores de salario mínimo, además de continuar exentos de impuestos, podrán recibir un incremento en su ingreso de entre 7.5% y 10.8% dependiendo del nivel de prestaciones sociales que reciban. Considerando lo anterior, los trabajadores que ganan hasta dos SMG también gozarán de una exención de impuestos. Las cantidades correspondientes las recibirá el trabajador conjuntamente con el pago de su salario.

El monto del beneficio que reciban en efectivo los trabajadores por este concepto, podrá ser utilizado por el patrón para disminuir los impuestos federales a su cargo y por retenciones a terceros que deba pagar.

El mecanismo consiste en sustituir el acreditamiento del 10% del salario mínimo, transformándolo en una tabla de créditos, misma que contiene montos de ingresos para determinar el Crédito al Salario que corresponde a cada trabajador.

El Crédito al Salario decrecerá conforme aumenta el ingreso, hasta llegar a un monto tope igual al 10% de salario mínimo que antes se utilizaba para aquellos trabajadores con ingresos por arriba de 4 salarios mínimos.

Están obligados a su aplicación todos los patrones que efectúen retenciones a sus trabajadores por concepto de sueldos y salarios.

Casos en que no se aplica el Crédito al Salario

No se les debe aplicar el Crédito al Salario a quienes perciban ingresos por concepto de :

- 1 Primas de antigüedad, retiros e indemnizaciones u otros pagos por separación, que reciban los empleados y trabajadores al término de su relación de trabajo.
2. A quienes perciban ingresos que se asimilan a salarios como son

- 1.1. Rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las Sociedades Cooperativas de Producción.
- 1.2. Honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerente generales.

El Crédito al Salario mensual se acreditará contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes, en los términos del artículo 80, disminuido con el monto del subsidio, que en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 80 - A de la Ley del ISR por el mes de calendario de que se trate.

Las cantidades establecidas en la tabla del artículo 80 - B se actualizarán semestralmente en los términos del artículo 7 -C con el objeto de asegurar que el crédito no disminuya en términos reales a través del tiempo.

En ocasiones el impuesto a cargo del trabajador será menor que el crédito al Salario mensual que le corresponda. Los patrones deberán entregar en efectivo a sus trabajadores la diferencia que resulte conjuntamente con el salario por el que se haya determinado dicha diferencia.

Es importante señalar los siguientes aspectos en relación a los ingresos que perciban los trabajadores por concepto del Crédito al Salario mensual:

1. No se considerarán para determinar la proporción del subsidio a que tengan derecho.
2. No serán acumulables para el trabajador
3. No formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución

El Crédito al Salario aplicable a los trabajadores se determina, mediante la aplicación de la tabla mensual, ubicando el ingreso en el renglón que le corresponda, comprendido entre un mínimo y un máximo.

Serán deducibles las cantidades que entregue el patrón a sus trabajadores, por concepto de Crédito al Salario, ya que el importe de las mismas las recuperará a través del acreditamiento contra contribuciones federales por adeudo propio o por retención a terceros, conforme a las reglas generales que al efecto expida la SHCP.

Los requisitos que deben reunir los patrones para que proceda el acreditamiento al salario son:

1. Las cantidades por concepto de Crédito al Salario deberán ser, entregadas a sus trabajadores en efectivo, en forma conjunta con su sueldo o salario.
2. Llevar los registros de los pagos de sueldos y del Crédito al Salario debiendo identificar en forma individualizada a cada uno de los trabajadores.
3. Conservar los comprobantes, tales como: nóminas firmadas, recibos de sueldos, en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados por sueldos y salarios.
4. Efectuar retención del impuesto sobre sueldos y salarios.
5. Presentar declaración anual del Crédito al Salario pagado en efectivo correspondiente al ejercicio

2.3.4 Cálculo del impuesto sobre pago único de jubilaciones, pensiones o haberes de retiro.

El cálculo se determinará de acuerdo al artículo 85 del Reglamento de la Ley del ISR, y se hará de la siguiente forma:

ARTÍCULO 85	
	Monto total del pago único
(+)	Importe mensual que hubiera correspondido de no haber pago único
(=)	Número de meses
	Importe mensual de no haber pago único
(-)	Nueve veces el SMG mensual
(=)	Base del impuesto
	Aplicación de la tarifa del artículo 80
(=)	Impuesto según tarifa del artículo 80
(-)	Subsidio acreditable
(=)	Impuesto antes del Crédito al Salario
(-)	Crédito al Salario
(=)	Impuesto mensual
(x)	Número de meses
(=)	Impuesto a retener

2.3.5 Impuesto anual por concepto de pago único de jubilación, pensión o haberes de retiro.

Cuando el trabajador convenga con el empleador en que el pago de jubilación, pensión o haber de retiro se cubra mediante pago único, no se pagará impuesto por éste, cuando el monto mensual a que se tendría derecho de no haber pago único, no exceda de nueve veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al mes; por el excedente se pagará el impuesto en los términos del artículo 84 del Reglamento del ISR.

a) Proporción del pago único que no está sujeta al pago del impuesto:

ARTÍCULO 84	
	Nueve SMG
(x)	Número de días desde que se hizo el pago hasta el 31 de diciembre
(=)	Pensión exenta proporcional
(+)	Cantidad que se hubiera percibido durante el mismo período en caso de no haber pago único
(=)	Cociente
(x)	Pago único
(=)	Cantidad por la que no se pagará el impuesto.

b) Cálculo de la parte gravable:

	Pago único
(-)	Resultado del inciso a)
(=)	Parte gravable

c) Determinación de la parte que se debe acumular a los demás ingresos:

	Cantidad que se hubiere percibido en caso de no haber pago único desde el día de pago hasta el 31 de diciembre
(-)	Pensión exenta proporcional
(=)	Cantidad que se debe acumular a los demás ingresos
(+)	Demás ingresos
(=)	Total de ingresos
	Aplicación del artículo 141
(=)	Impuesto a cargo

d) Determinación del impuesto de la parte no acumulable:

	Parte gravable
(-)	Cantidad acumulable a los demás ingresos
(=)	Cantidad no acumulable a los demás ingresos
(x)	Tasa
(=)	Impuesto de la parte no acumulable

Cálculo de la tasa

	Impuesto determinado en el inciso c)
(+)	Ingresos a los que se determinó dicho impuesto
(=)	Cociente
(x)	Cien
(=)	Tasa

e) Cálculo del impuesto total.

	Impuesto del inciso c)
(+)	Impuesto del inciso d)
(=)	Total del impuesto a pagar

2.3.6 Cálculo del impuesto a pagar; prestaciones de previsión social.

Como mencionamos anteriormente (en el punto 2.2.2), las prestaciones de previsión social de acuerdo a la fracción VI del artículo 77 de la Ley del ISR, están exentas del Impuesto sobre la Renta, sin embargo, el último párrafo de dicho artículo establece la limitante de que el sueldo más las prestaciones de previsión social no deberán exceder el equivalente a siete veces el SMG, si excede, el ingreso por concepto de previsión social estará exento hasta por la cantidad mayor de las siguientes.

1. La que sumada a los demás ingresos dé como resultado el importe de siete veces el salario mínimo actual.
2. El importe de un salario mínimo anual

La diferencia entre el total de prestaciones menos el ingreso exento queda gravado por el Impuesto Sobre la Renta.

La retención se efectuará siempre que el ingreso supere los siete salarios mínimos al mes y la previsión social exceda a un salario mínimo mensual. En tal caso, la retención se calculará sobre la diferencia entre el monto total de previsión social que se percibe en el mes, menos el equivalente a un salario mínimo mensual

	Ingreso mensual
(+)	Previsión social
(-)	Exención un SMG mensual
(=)	Base gravable
	Aplicación de la tarifa del art. 80
(=)	Impuesto según tarifa del art. 80
(-)	Subsidio acreditable
(-)	Crédito al Salario
(=)	Impuesto a retener

Procedimiento opcional para aguinaldos, PTU y primas.

Existe un procedimiento opcional para calcular el impuesto a retener en caso de pagos por algunas prestaciones como: aguinaldos, participación de utilidades, primas dominicales o vacacionales. El objetivo es no incrementar en forma considerable el impuesto, ya que al acumularse los ingresos del mes, el impuesto se elevaría considerablemente al recibir este tipo de prestaciones que se otorgan una vez al año.

El procedimiento es el siguiente de acuerdo al artículo 86 del Reglamento de la Ley del ISR.

A.

	Ingreso gravado
(+)	365 días
(=)	Ingreso por día
(x)	30.4 días
(=)	Ingreso mensual
(+)	Ingreso ordinario mensual
(=)	Total de ingreso mensual
	Aplicación de la tarifa del art. 80
(=)	Impuesto según tarifa del art. 80
(-)	Subsidio acreditable
(-)	Crédito al Salario
(=)	Impuesto neto

B.

	Impuesto calculado según inciso A)
(-)	Impuesto de los ingresos ordinarios
(=)	Diferencia

C.

	Diferencia
(+)	Ingreso mensual por aguinaldo, PTU y primas
(x)	100
(=)	Tasa del impuesto (Aguinaldo, PTU, primas vacacionales o dominicales)

D.

	Ingreso total gravado por aguinaldo, PTU y primas
(x)	Tasa del impuesto
(=)	Impuesto a retener (PTU, primas vacacionales o dominicales)

E.

	Impuesto por ingresos nominales
(+)	Impuesto calculado según inciso D)
(=)	Impuesto total a retener por el mes

2.3.7 Cálculo del impuesto por ingresos por separación del trabajador.

Determinación de la tasa aplicable a los ingresos

	ISR del último sueldo mensual ordinario
(+)	Ultimo sueldo mensual ordinario
(x)	100
(=)	Porcentaje aplicable a los ingresos

	Ingreso totales por primas de antigüedad, retiro u otros pagos por separación
(-)	Parte exenta (art 77 fracc. X)
(=)	Ingreso gravado
(x)	Porcentaje aplicable a los ingresos
(=)	ISR a retener

2.3.8 Cálculo del ISPT anual.

El impuesto anual se determinará de la siguiente manera:

	Ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado
	Aplicación de la tarifa del art. 141
(=)	Impuesto según tarifa del art. 141
(-)	Subsidio acreditable según la tabla del art. 141-A
(=)	Impuesto antes de Crédito al Salario
(-)	Crédito al Salario anual
(=)	Impuesto anual
(-)	Retenciones efectuadas durante el año
(=)	Impuesto a pagar

Como consecuencia del cálculo del impuesto anual pueden darse algunas de las siguientes situaciones:

Casos en que el impuesto es menor que el Crédito al Salario

En caso de que el Crédito al Salario anual exceda del impuesto determinado conforme al artículo 141 de la Ley, disminuido con el subsidio acreditable a que tenga derecho el contribuyente, el retenedor deberá entregar al contribuyente el monto que resulte de disminuir al excedente que se obtenga de la suma de las cantidades que haya recibido el contribuyente por concepto de Crédito al Salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, cuando esta suma sea menor

Casos en que el impuesto es mayor que el Crédito al Salario.

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

Casos en que el impuesto y el Crédito al Salario son iguales.

En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 141 de esta Ley, disminuido con el subsidio acreditable que tenga derecho el contribuyente, sea igual que el Crédito al Salario anual, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente las cantidades que haya recibido este último por concepto de Crédito al Salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determina el impuesto.

En caso de que el impuesto del año a cargo del contribuyente sea menor que el Crédito al Salario anual, únicamente se podrá solicitar la devolución o efectuar la compensación por las cantidades enteradas por el propio contribuyente o las que le hubieran sido retenidas

2.3.9 Impuesto anual de trabajadores que no laboraron todo el año.

Los patrones tienen la obligación de calcular el impuesto anual de sus trabajadores y, en su caso, retener las diferencias que tengan éstos a su cargo o entregar las cantidades que resulten a favor, por concepto de Crédito al Salario.

Sin embargo, la fracción VI del artículo 81 de la Ley del ISR señala que los trabajadores que hayan prestado sus servicios por un periodo menor de doce meses, no tendrán derecho a recibir cantidad alguna por concepto de Crédito al Salario anual y las cantidades que hubiesen percibido durante dicho periodo, por concepto de Crédito al Salario mensual, se considerarán como definitivas.

Al respecto, la regla 3.29.2. de la Resolución Miscelánea publicada el 21 de marzo de 1997 en el DOF señala que los empleadores no estarán obligados a presentar declaración del ejercicio por aquellos trabajadores que al 31 de diciembre, les hubieren prestado sus servicios por un periodo menor a doce meses, debiendo considerar las cantidades entregadas por concepto de Crédito al Salario como definitivas.

2.3.10 Cálculo del ISPT anual por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones.

	Total de las percepciones por primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones
(-)	Parte exenta (art. 77 frac. X)
(-)	Un sueldo mensual
(=)	Indemnización gravable
(x)	Tasa aplicable a los ingresos
(=)	Impuesto a retener

Cálculo de la tasa aplicable a los ingresos

	Ingresos normales
(#)	Un sueldo mensual
(=)	Total de ingresos
	Aplicación del artículo 141
(=)	Impuesto a cargo.

	Impuesto a cargo
(-)	Total de ingresos
(=)	Cociente
(x)	100
(=)	Tasa aplicable a los ingresos

CAPÍTULO 3. LA LEY DEL SEGURO SOCIAL ANTE LAS PRESTACIONES

3.1 Finalidad de otorgar prestaciones de seguridad social

En el Capítulo anterior estudiamos a las prestaciones desde el punto de vista de un gasto para el patrón que las otorga, y sus condiciones para considerarse como deducible de acuerdo a la LISR ; así como un ingreso para los trabajadores que las reciben, que puede ser exento o gravado para la base del impuesto sobre el producto del trabajo dependiendo de las regulaciones específicas de cada prestación. En este Capítulo se analizarán las prestaciones en dinero y en especie otorgadas por la Ley del Seguro Social, así como la regulación que tiene esta Ley ante las prestaciones otorgadas directamente por los empleadores a sus trabajadores. En lo sucesivo, al referirnos a la Ley del Seguro Social estaremos hablando de aquella que entró en vigor a partir del 1o. de julio de 1997.

Prestaciones en dinero. Son todas aquellas remuneraciones adicionales al salario que el trabajador tiene derecho cuando existe una relación laboral, y que se pueden cuantificar en términos monetarios.

Prestaciones en especie. Son todas aquellas remuneraciones adicionales al salario que el trabajador tiene derecho cuando existe una relación laboral, y que no son cuantificables en términos monetarios.

Estas prestaciones otorgadas por el IMSS tienen por finalidad, como lo marca el artículo 2 de la Ley del Seguro Social, "Garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión, que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado"

Es conveniente establecer que el Seguro Social comprende:

I. El régimen obligatorio. Se entiende como el conjunto de normas que regulan la incorporación forzosa al IMSS y prestaciones de todas las personas que presten un servicio personal subordinado a un patrón. Así como la obligación de cotizar para el financiamiento de los seguros que lo integran:

- Riesgos de trabajo;
- Enfermedades y maternidad,
- Invalidez y vida;
- Retiros, cesantía en edad avanzada y vejez, y;
- Guarderías y prestaciones sociales.

II. El régimen voluntario. Comprende el conjunto de normas que regulan la incorporación voluntaria al Instituto de personas excluidas de su protección, como de cualquiera otra Institución equivalente de seguridad social; o bien, la contratación con el Instituto de seguros adicionales.

Para efectos de nuestro estudio sólo nos enfocaremos al primer régimen, ya que la Ley del Seguro Social mantiene la idea genérica de que los trabajadores, es decir, las personas vinculadas por una relación de trabajo, son los sujetos prioritarios del régimen obligatorio del IMSS.

3.2. Prestaciones en dinero y en especie que se otorgan en riesgos de trabajo.

En esta parte analizaremos las prestaciones, tanto en dinero como en especie a que tienen derecho los trabajadores, cuando existe el riesgo de que sufran algún accidente o enfermedad en ejercicio o con motivo de su trabajo.

De acuerdo al artículo 42 de la LSS, "se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél".

Asimismo, se entiende por enfermedad de trabajo (artículo 43 LSS) " todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios ". En todo caso, serán enfermedades de trabajo las señaladas en el artículo 513 de la Ley Federal Trabajo.

No se considerarán para los efectos de la LSS , riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes (artículo 46):

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;
- IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y
- V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

En los supuestos señalados en el artículo anterior, se observarán las reglas que contiene el artículo 47.

Como consecuencia de los riesgos de trabajo se puede producir:

- I. Incapacidad temporal. Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.
- II Incapacidad permanente parcial. Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.
- III. Incapacidad permanente total. Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.
- IV. Muerte. Cesación completa de la vida.

Prestaciones en dinero

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero, conforme se establece en el artículo 58 de la citada Ley:

- I. Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el 100% del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.

El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente, parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de 52 semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación conforme a lo dispuesto por el artículo 61 de la LSS;

II. Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al 70% del salario en que estuviere cotizando. En el caso de enfermedades de trabajo se calculará con el promedio de Salario Base de Cotización de las 52 últimas semanas o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión. Igualmente, el incapacitado deberá contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tengan derecho en los términos de esta Ley.

Para contratar los seguros de renta vitalicia y sobrevivencia, el Instituto calculará el monto constitutivo necesario para su contratación

Se entiende por monto constitutivo la cantidad de dinero (costo) que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia (pensión del asegurado) y de sobrevivencia (pensiones para los familiares del asegurado) con una institución de seguros.

El monto de los seguros de renta vitalicia y sobrevivencia se obtendrá de la siguiente manera:

Monto Constitutivo	
(-)	Saldo Acumulado en la cuenta individual del trabajador.
(=)	Suma asegurada*

* Suma que deberá pagar el IMSS a la institución de seguros por el trabajador.

El seguro de sobrevivencia cubrirá, en caso de fallecimiento del pensionado a consecuencia del riesgo de trabajo, la pensión y demás prestaciones económicas a que se refiere el Capítulo III de la citada Ley, a sus beneficiarios; si al momento de producirse el riesgo de trabajo, el asegurado hubiere cotizado cuando menos 150

semanas, el seguro de sobrevivencia también cubrirá el fallecimiento de éste por causas distintas a riesgos de trabajo o enfermedades profesionales

Cuando el trabajador tenga una cantidad acumulada en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar una renta vitalicia que sea superior a la pensión a que tenga derecho, así como para contratar el seguro de sobrevivencia podrá optar por:

- a) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual;
- b) Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor ; o
- c) Aplicar el excedente a un pago de sobre prima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia

III. Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior al 50%, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que haya elegido

El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en el artículo 514 de la LFT, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aún cuando quede habilitado para dedicarse a otra o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio .

Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el 25% , se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión una indemnización global equivalente a 5

anualidades de la pensión que le hubiese correspondido. Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda del 25% sin rebasar el 50%, y

IV. El Instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de más del 50% de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión que perciban.

El pago de los subsidios se hará por periodos vencidos no mayores de siete días. Éstos se pagarán directamente al asegurado o su representante debidamente acreditado, salvo el caso de incapacidad mental comprobada ante el Instituto, en que se podrán pagar a la persona (s) a cuyo cuidado quede el incapacitado.

La cuantía de las pensiones por incapacidad permanente será actualizada anualmente en el mes de febrero, conforme al INPC correspondiente al año de calendario anterior (artículo 68 de la LSS).

Prestaciones por muerte derivada de un riesgo.

Las pensiones y prestaciones que se otorgan a los beneficiarios del asegurado cuando éste fallece a causa de un riesgo de trabajo son las siguientes (artículo 64 de la LSS).

- I. Gastos de Funeral El pago de una cantidad igual a 60 de días de SMG del D.F. en la fecha de fallecimiento del asegurado.
- II. Pensión de Viudez. A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al 40% de la que se hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo o concubinario que hubiera dependido económicamente de la asegurada. El importe de esta prestación

no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del seguro de invalidez y vida;

III. A huérfanos incapacitados. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al 20% de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su incapacidad para el trabajo;

Se extenderá la pensión a los huérfanos mayores de 16 años, hasta una edad máxima de 25 cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio.

IV. Pensión por doble orfandad. Si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del 20% al 30%, a partir de la fecha de fallecimiento del segundo progenitor .

V. Orfandad bajo cualquier situación. A cada uno de los huérfanos, cuando lo sean de padre o madre, menores de 16 años o hasta 25 años si se encuentran estudiando, o en tanto se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, se les otorgará una pensión equivalente al 30% de la que hubiere correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total .

Al término de las pensiones de orfandad establecidas anteriormente, se otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.

A la viuda del asegurado y a los huérfanos de padre y madre menores de 16 años o hasta 25, así como los ascendientes pensionados a que hace referencia el artículo 66, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión que perciban.

En caso de fallecimiento del asegurado, las personas anteriormente mencionadas, recibirán las pensiones correspondientes, mismas que no excederán de las que corresponderían al asegurado en caso de que éste hubiese sufrido incapacidad permanente total.

Cuando se extinga el derecho de alguno de los pensionados se hará nueva distribución de las pensiones que queden vigentes, entre los restantes, sin que se rebasen las cuotas parciales ni el monto total de dichas pensiones.

A falta de viuda (o), huérfanos, concubina o concubinario con derecho a pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido, se le pensionará con una cantidad igual al 20% de la pensión que hubiese correspondido al asegurado, en el caso de incapacidad permanente total.

Tratándose de la cónyuge o concubina, la pensión se pagará mientras no contraiga nupcias o entre en concubinato. En el caso de que contraiga matrimonio, recibirá una suma global igual a 3 anualidades de la pensión otorgada (art. 66)

Las pensiones de viudez, orfandad y ascendientes del asegurado por riesgos de trabajo serán revisadas e incrementadas en la proporción que corresponda, en términos de lo dispuesto en el artículo 68 de la LSS.

Prestaciones en especie.

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie (artículo 56 LSS):

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- II. Servicios de hospitalización;
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- IV. Rehabilitación.

3.2.1 Requisitos para gozar de estas prestaciones

Para tener derecho a estas prestaciones, el asegurado debe someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que para ello determine el Instituto, salvo cuando exista una causa justificada. En caso de que el Instituto califique de profesional el accidente o enfermedad que sufra el trabajador, deberá dar aviso al patrón.

3.2.2 Obligaciones de los empleadores.

1. Los patrones y demás sujetos obligados deberán cubrir íntegramente las cuotas por concepto de prestaciones del seguro de riesgo de trabajo, inclusive por los capitales constitutivos de las rentas líquidas al final del año y por los gastos administrativos.

Estas cuotas se determinarán en relación con la cuantía del Salario Base de Cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establezca el reglamento relativo.

2. Para fijar las primas a cubrir por el seguro de riesgo de trabajo, las empresas deberán calcularlas, multiplicando la siniestralidad de la empresa, por un factor de prima y al producto se le sumará el 0.0025. El resultado dará la prima a aplicar sobre los salarios de cotización conforme a la fórmula siguiente:

$$\text{PRIMA} = [(S/365) + V \times (I + D)] \times (F/N) + M$$

Donde:

V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total

F = 2.9, que es el factor de prima

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

S = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales divididos entre 100

D = Número de defunciones.

M = 0 0025, que es la prima mínima de riesgo.

De conformidad con el artículo 8 del RLSS la siniestralidad es el producto del índice de frecuencia por el índice de gravedad.

El índice de frecuencia, conceptualmente, es la probabilidad de que ocurra un siniestro en un día laborable y se obtiene conforme a la siguiente fórmula:

$$If = \frac{n \frac{1000}{90}}{N}$$

Donde:

n= Número de casos de riesgos de trabajo terminados.

N= Número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos.

Para el efecto, se considerará el número de casos de riesgos de trabajo terminados en el lapso que se analice, excepto los de recaídas y los de modificaciones a las valuaciones por incapacidad permanente.

El índice de gravedad, conceptualmente, es el tiempo perdido en promedio por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades temporales, permanentes parciales o totales y defunciones, entre el número de trabajadores promedio expuestos al riesgo en el lapso que se analice. Dicho índice se obtendrá conforme a la fórmula siguiente:

$$I_g = \frac{\frac{S}{365 + (0.16 \times I) + (16 \times D)}}{N}$$

Donde:

N= Número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos

S= Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I= Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes parciales y totales.

D= Número de defunciones

Para obtener los días perdidos para el trabajo se tomarán en cuenta las consecuencias de los riesgos de trabajo terminados, las de los casos de recaída y los aumentos a las valuaciones por incapacidad permanente registrados en el lapso que se analice, aún cuando provengan de riesgos ocurridos en lapsos anteriores

El tiempo perdido se mide, según las consecuencias de la siguiente manera. si el riesgo de trabajo produce incapacidad temporal se considerarán los días subsidiados,

En el caso de accidente mortal o de incapacidad permanente total, se tomará en cuenta el factor de ponderación sobre la vida activa. En cuanto a los asegurados por incapacidad permanente parcial, se considerará la proporción correspondiente.

3. Al inscribirse por primera vez al Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al Reglamento les corresponda, de acuerdo a la tabla siguiente:

<i>PRIMA MEDIA</i>	<i>EN PORCIENTOS</i>
<i>Clase I</i>	0.54355
<i>Clase II</i>	1.13065
<i>Clase III</i>	2.59840
<i>Clase IV</i>	4.65325
<i>Clase V</i>	7.58875

Nota:

La determinación de las clases comprende una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y asigna a cada uno de los grupos que formen dicha lista, una clase determinada.

4. Las empresas tienen la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al período y dentro del plazo que señale el Reglamento, para determinar si permanecen en la misma prima, si se disminuye o aumenta. La siniestralidad se fija conforme al Reglamento de la materia.

3.3 Prestaciones en dinero y en especie que se otorgan por concepto del seguro de enfermedades y maternidad.

El Seguro Social en este ramo protege las contingencias derivadas de los accidentes y enfermedades no profesionales, así como la maternidad que pueden sufrir los siguientes individuos:

- El asegurado;
- El pensionado por incapacidad permanente total o parcial, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, viudez, orfandad o ascendencia;
- La esposa(o) del asegurado(a), o concubina(o) que haya hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio.
- Los hijos del asegurado o pensionado menores de 16 años.
- Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de 25 años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional;
- Los hijos de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada, vejez y por incapacidad permanente, mayores de 16 años, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares.
- El padre y madre del asegurado que vivan en el hogar de éste y que dependan económicamente de él

Prestaciones en dinero.

- I. Subsidio por enfermedad no profesional. En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio del 60% del último salario diario de cotización, el que se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de 52 semanas, por periodos vencidos que no excederán de una semana.

Se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por 26 semanas más, si al concluir dicho periodo el asegurado continúa incapacitado.

- II. Pago de subsidio por maternidad. La asegurada tiene derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al 100% del último Salario Diario de Cotización el que recibirá durante 42 días anteriores al parto y 42 posteriores al mismo.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por 42 días posteriores al mismo, sin importar que el periodo anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el periodo anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana (artículo 101).

- III. Gastos de funeral. En caso de que fallezca un pensionado o un asegurado, el Instituto otorgará al familiar una ayuda económica equivalente a dos meses del SMG que rija en el D.F. en la fecha de fallecimiento.

Prestaciones en especie.

ESTA TESIS NO PUEDE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

- I. Asistencia médica. En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tiene derecho a asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, durante el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de 52 semanas. La fecha de iniciación de la enfermedad es aquella en que el Instituto certifique el padecimiento. Si al concluir este periodo, el asegurado continúa enfermo, el Instituto prorrogará su tratamiento hasta por 52 semanas más, previo dictamen médico.

- II. Prestaciones por maternidad a la asegurada. El IMSS otorga a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:
 - a) Asistencia obstétrica,
 - b) Ayuda en especie por 6 meses para lactancia, y
 - c) Una canastilla al nacer el hijo.

Además de las aseguradas, tendrán derecho a disfrutar de las dos primeras prestaciones, la esposa del asegurado y la esposa del pensionado.

El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los 42 días anteriores a aquél en que se disfrute del subsidio.

El asegurado que quede privado de su trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación, un mínimo de 8 cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir, sólo asistencia médica y maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria. El mismo derecho lo tendrán sus beneficiarios

Cuando los trabajadores se encuentren en huelga recibirán las prestaciones médicas durante el tiempo que dure.

3.3.1 Requisitos para gozar de estas prestaciones.

Para tener derecho a las prestaciones que se regulan en este ramo, el asegurado, el pensionado y los beneficiarios deberán sujetarse a las prescripciones y tratamientos médicos indicados por el Instituto.

Subsidio por enfermedad no profesional

En cuanto al subsidio por enfermedad no profesional, el asegurado sólo percibirá éste, cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad. En el caso de trabajadores eventuales, percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad (artículo 97).

Subsidio por maternidad

Para el pago del subsidio por maternidad a que tiene derecho la asegurada, debe cubrir los requisitos que se establecen en el artículo 102:

- I. Que haya cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;
- II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable de parto, y
- III. Que no ejecute trabajo alguno mediante la retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto. Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

Subsidio para gastos de funeral

Para que los familiares de la persona fallecida a que se refiere el artículo 104 de la LSS puedan recibir la ayuda económica , ésta debió tener reconocidas cuando menos 12 cotizaciones semanales en los 9 meses anteriores a su fallecimiento. Así como también los familiares deberán presentar copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral.

3.3.2 Obligaciones de los empleadores

I. Para financiar las prestaciones en especie de este ramo , el empleador pagará mensualmente , por cada asegurado, una cuota diaria patronal equivalente al 13.9% de un SMG diario para el D.F. En el caso de que tenga trabajadores asegurados cuyo Salario Base de Cotización sea mayor a tres veces el SMG para el D.F. cubrirá además del 13.9% , una cuota adicional al 8%. (6% patrón y 2% que deberá retenerle al trabajador), de la cantidad que resulte de la diferencia entre el Salario Base de Cotización y tres veces el SMG citado.

También el Gobierno Federal está obligado a cubrir una cuota diaria por cada asegurado igual al 13.9% de un SMG para el D.F.

El financiamiento de las prestaciones en dinero de este ramo, será de una cuota del 1% sobre el Salario Base de Cotización, donde los patrones y el Gobierno Federal están obligados a cubrirla de la siguiente manera:

- El patrón pagará el 95% de dicha cuota (70% patrón y 25% que deberá retenerle al trabajador).
- Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el 5% restante.

II El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101 de la LSS (subsidio por maternidad), exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la LFT.

III. El patrón está obligado al pago del salario íntegro, cuando la asegurada no haya cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que se debiera comenzar el pago del subsidio

Para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad los pensionados y sus beneficiarios, en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, los patrones, los trabajadores y el Estado aportarán una cuota de 1.5% sobre el Salario Base de Cotización. De dicha cuota corresponderá al patrón pagar el 1.05%, a los trabajadores el 0.375% y al Estado el 0.075%

3.4 Prestaciones que se otorgan por concepto del seguro de invalidez y vida.

Este ramo cubre los riesgos a los que está expuesta una persona durante su vida laboral activa : accidentes o enfermedades no profesionales que impidan al trabajador desempeñar su labor, de tal manera que le permita contar con un ingreso similar al que tenía con anterioridad y por otra parte, la debida protección a los familiares y beneficiarios en caso de la muerte del asegurado o el pensionado por invalidez.

Para otorgar las prestaciones contenidas en este ramo, se requiere del cumplimiento de periodos de espera, medidos en semanas de cotización reconocidas por el Instituto. Se consideran como semanas de cotización las que se encuentren amparadas por certificado de incapacidad médica para el trabajo.

Cuando una persona tenga derecho a una pensión del seguro de invalidez y vida y también a una pensión del seguro de riesgos de trabajo, percibirá ambas siempre y

cuando la suma de sus cuantías no exceda del 100% del salario mayor , de los que sirvieron de base para determinar la cuantía de las pensiones concedidas.

Invalidez

Existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad se derive de una enfermedad o accidente no profesionales

Cuando el Instituto declara la invalidez en un trabajador, éste da derecho al asegurado las siguientes prestaciones:

- I. Pensión temporal. Es la que otorga el Instituto, con cargo a este seguro, por periodos renovables al asegurado en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista (artículo 121 LSS).
- II. Pensión definitiva. Es la que corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente.

La cuantía de la pensión por invalidez será igual a una cuantía básica del 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma, actualizadas conforme al INPC, más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales (artículo 141).

- III. Asistencia médica. Es el conjunto de atenciones, investigaciones, curaciones o intervenciones que correspondan a las exigencias que presente cada caso y que sean necesarias y suficientes para su tratamiento, tanto en calidad como en cantidad.

IV. Asignaciones familiares. Es una ayuda económica por concepto de carga familiar que se adiciona a la pensión otorgada y se concederá a los beneficiarios del pensionado por invalidez, de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 138 de la LSS:

d) Esposa. 15% de la cuantía de la pensión

e) Hijos menores de 16 años. 10% de la cuantía de la pensión

f) Padres dependientes. A falta de la esposa o hijos menores de 16 años, 10% de la cuantía de la pensión para cada uno de los padres del pensionado si dependieran económicamente de él.

V. Ayuda asistencial. Es una ayuda económica (equivalente al 15% de la cuantía de la pensión que le corresponda) del pensionado o a su viuda cuando por su estado físico requieran forzosamente de la asistencia de otra persona, de manera permanente o continua; o bien, por carecer el asegurado de familiares.

Si el pensionado sólo tuviera un ascendiente con derecho al disfrute de la asignación familiar, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al 10% de la cuantía de la pensión que deba disfrutar.

Vida

En caso de que ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el IMSS otorgará a sus beneficiarios, las siguientes prestaciones:

I. Pensión de viudez. Tiene derecho a esta pensión la que fue esposa del asegurado o pensionado por invalidez, la mujer con quien el asegurado vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél, o con la que hubiere tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato

Esta pensión es igual al 90% de la que hubiera correspondido al asegurado en el caso de invalidez o de la que venía disfrutando el pensionado por este supuesto.

El goce de este derecho comenzará desde el día en que fallezca el asegurado o pensionado por invalidez y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando la viuda (o), concubina o concubinario contraieran matrimonio o entraran en concubinato.

La viuda (o), concubina o concubinario pensionados que contraigan matrimonio, recibirán una suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión que disfrutaban

II. Pensión de orfandad La recibirán cada uno de los hijos menores de 16 años, cuando muera el padre o la madre y alguno de éstos hubiera tenido el carácter de asegurado, y hayan tenido cuando menos 150 cotizaciones semanales o hubieran tenido la calidad de pensionados por invalidez. Se podrá prorrogar esta prestación hasta que el huérfano cumpla 25 años, si se encuentra estudiando en planteles del Sistema Educativo Nacional.

Esta prestación equivale al 20% de la pensión de invalidez que el asegurado estuviese gozando al fallecer o de la que le hubiera correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez. Si el huérfano lo fuera de padre y madre, se le otorgará en las mismas condiciones una pensión igual al 30% sobre la misma base.

Si al iniciarse la pensión de orfandad el huérfano lo fuera de padre o de madre y posteriormente falleciera el otro progenitor, ésta se aumentará del 20 al 30% , a partir de la fecha de la muerte del ascendiente (artículo 135).

Esta prestación se otorgará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez y cesará con la muerte del beneficiario.

Con la última mensualidad se otorgará al huérfano un finiquito igual a tres meses de su pensión .

III. Pensión a ascendientes. Si no existieran viuda, huérfanos ni concubina con derecho a pensión, ésta se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del asegurado o pensionado por invalidez fallecido, por una cantidad igual al 20% de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer, o de la que le hubiere correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez (artículo 137).

IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que para ello se formule.

Para calcular el aguinaldo anual o las pensiones de viudez, de orfandad o ascendientes, no serán tomadas en cuenta las asignaciones familiares y las ayudas asistenciales que se otorguen.

V Asistencia médica

También tendrán derecho a pensión los beneficiarios de un asegurado fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo que se encontrara disfrutando de una pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual, si aquél tuviera un mínimo de 150 cotizaciones semanales y hubiese causado baja en el régimen obligatorio, cualquiera que fuere el tiempo transcurrido desde la fecha de su baja (artículo 129).

Las pensiones que se deriven de la muerte del asegurado o pensionado, se calcularán tomando como base la cuantía básica del 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la pensión, actualizadas conforme al INPC más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales. Para calcular la cuantía del aguinaldo anual (que no será menor a 30 días), se considerará la misma base

3.4.1 Requisitos para gozar estas prestaciones

Invalidez

Para gozar de las prestaciones del ramo de invalidez se requiere que al declararse ésta el asegurado tenga acreditado el pago de 250 semanas de cotización. Cuando el dictamen respectivo determine el 75% o más de invalidez sólo se requerirá que tenga acreditadas 150 semanas de cotización.

El declarado en estado de invalidez de naturaleza permanente que no reúna las semanas de cotización señaladas anteriormente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en una sola exhibición.

El derecho a la pensión de invalidez comenzará desde el día en que se produzca el siniestro y si no puede fijarse el día, desde la fecha de la presentación de la solicitud para obtenerla.

Vida

Para que los beneficiarios del asegurado tengan derecho a las prestaciones del ramo de vida, se deberá reunir los requisitos que se establecen en el artículo 128:

- I. Que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocidas un mínimo de 150 cotizaciones semanales, o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez, y
- II. Que la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo

3.4.2 Obligaciones de los empleadores

Para financiar las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de invalidez y vida, a los patrones les corresponde cubrir el 2.375% (1.75% patrón y 0.625% que deberá retener al trabajador) sobre el Salario de Base de Cotización. Al Estado le corresponde cubrir el 0.125% del total de las cuotas patronales.

3.5 Prestaciones que se otorgan por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Las prestaciones que se otorgan en este ramo cubren los riesgos derivados de un proceso natural de la existencia como es la vejez o la cesación en el trabajo por incapacidad o edad, tendiendo a asegurar a estos sujetos una vida "digna y decorosa".

Seguro de retiro

Esta prestación debe otorgarse a todos los trabajadores asegurados. Por tal motivo deben contar con una cuenta individual en la que se depositarán las cuotas obrero-patronales y estatal por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos. La cuenta individual se integrará por las subcuentas: de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda, y de aportaciones voluntarias.

Consecuentemente se crea la Ley del S.A.R. que tiene como uno de sus objetivos reglamentar el funcionamiento de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. Al respecto, en el Capítulo 4 se estudiará esta Ley, sólo en la parte que nos corresponde.

Cesantía en edad avanzada.

Se entiende por cesantía en edad avanzada cuando un asegurado es privado del trabajo remunerado a partir de los 60 años de edad.

Las prestaciones que el IMSS otorga mediante este ramo son las siguientes:

I. Pensión. El goce de esta prestación comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos que para tal efecto señala el artículo 154 de la LSS., siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y acredite haber quedado privado de trabajo, si no fue recibido en el Instituto el aviso de baja. Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos podrán disponer de su cuenta individual para disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada mediante las alternativas siguientes:

- Contratar una renta vitalicia con la institución de seguros de su elección. Se entiende por renta vitalicia el contrato por el cual la aseguradora a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado
- Efectuar retiros programados de su cuenta individual. Por retiros programados debemos entender la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para la cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos.

El asegurado podrá pensionarse antes de cumplir los 60 años de edad, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más del 30% de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

El pensionado que se encuentre disfrutando de una pensión de cesantía en edad avanzada, no tendrá derecho a una posterior de vejez o de invalidez.

II Asistencia médica;

III. Asignaciones familiares, y

IV. Ayuda asistencial.

Cuando el asegurado tenga 60 años o más y tenga un mínimo de 750 semanas de cotización tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Vejez.

Este ramo da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

I. Pensión. Esta prestación será hara efectiva previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que reúna los requisitos señalados en el artículo 162 de esta Ley. Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de vejez.

II. Asistencia médica;

III. Asignaciones familiares,

IV. Ayuda asistencial.

Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de 750 semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad

Pensión Garantizada.

Es aquella que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos señalados los artículos 154 (del ramo de cesantía en edad avanzada) y 162 (del ramo de vejez), y su monto mensual será igual a un SMG para el DF.

El asegurado, cuyos recursos acumulados en su cuenta individual sean insuficientes para contratar una renta vitalicia o un retiro programado, recibirá del Gobierno Federal para aportación complementaria suficiente para ello.

3.5.1 Requisitos para gozar de estas prestaciones.

Para gozar de estas prestaciones se requiere del cumplimiento de un número determinado de semanas cotizadas reconocidas por el Instituto

Cesantía en edad avanzada.

Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el IMSS un mínimo de 1,250 cotizaciones semanales. El asegurado que tenga 60 años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión (art. 154 LSS).

Vejez.

Para gozar de estas prestaciones se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga reconocidas por el IMSS un mínimo de 1,250 cotizaciones semanales. En caso de que el asegurado no reúna el número de cotizaciones requeridas, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión (artículo 162).

3.5.2 Obligaciones de los empleadores.

De acuerdo al artículo 168 de la LSS, los patrones y el Gobierno Federal , están obligados a enterar al IMSS el importe de las cuotas obrero patronales y la aportación estatal del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en los siguientes porcentajes:

- I. Retiro. A los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al 2% del Salario Base de Cotización del trabajador.
- II. Cesantía y vejez. A los patrones les corresponde enterar la cuota del 4.275% (3.150% patrón y 1 125% que deberá retener al trabajador).
- III. Contribución del Estado en cesantía y vejez. Ésta será igual al 0.225% del total de las cuotas patronales de estos ramos, y
- IV. Cuotas sociales a cargo del Estado. Además, el Gobierno Federal aportará mensualmente, por concepto de cuota social, una cantidad inicial equivalente al 5.5% del SMG para el DF, por cada día de salario cotizado, la que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado

3.6 Prestaciones que se otorgan en el ramo de guarderías y prestaciones sociales.

Guarderías

Este ramo cubre el riesgo de la mujer trabajadora y del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos de no poder proporcionar cuidado durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia

Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores.

Tales servicios se proporcionarán a los menores desde la edad de 43 días hasta que cumplan 4 años.

Los asegurados de este ramo y que sean dados de baja del régimen obligatorio, conservarán durante las 4 semanas posteriores a dicha baja, el derecho a las prestaciones de este seguro.

Prestaciones sociales.

Las prestaciones sociales comprenden :

I. Prestaciones sociales institucionales. Serán proporcionadas mediante programas de:

- a) Promoción de la salud difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos y del uso de medios masivos de comunicación;
- b) Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios;
- c) Mejoramiento de la alimentación y de la vivienda;
- d) Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas ;
- e) Regularización del estado civil;
- f) Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo;
- g) Centros vacacionales y de readaptación para el trabajo;
- h) Superación de la vida en el hogar y,
- i) Establecimiento y administración de velatorios, así como otros servicios similares.

II. Prestaciones de solidaridad social Comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria

3.6.1 Obligaciones de los empleadores

Los empleadores cubrirán el monto de la prima para este seguro del 1% sobre el Salario Base de Cotización.

3.7 Ayuda para gastos de matrimonio como una prestación más.

El asegurado tiene derecho a retirar de su cuenta individual (aportada por el Gobierno Federal), el equivalente a 30 días de SMG que rija en el DF, para sufragar parte de los gastos que se originen cuando contraiga nupcias (artículo 165)

Requisitos.

1. Que el asegurado tenga acreditado un mínimo de 150 semanas de cotización en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en la fecha de celebración del matrimonio.
2. Que compruebe con documentos fehacientes la muerte de la persona que registró como esposa(o) en el IMSS o que en su caso, exhiba el acta de matrimonio.
3. Que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en el IMSS como esposa.

Este derecho se ejercerá por una sola vez y el asegurado no tendrá derecho por posteriores matrimonios.

3.8 Prestaciones integrantes del Salario Base Cotización.

Hasta aquí hemos hablado de los pagos de carácter fiscal que deben realizar los empleadores, trabajadores y el Estado al Instituto Mexicano del Seguro Social para financiar las prestaciones que se otorgan a los asegurados y sus beneficiarios, mismas

que como ya vimos, están reguladas en cada uno de los ramos que contiene la Ley del Seguro Social.

Ahora bien, debemos estudiar la base sobre la que se pagan dichas cuotas al Instituto. La base para el cálculo de las cuotas es el salario diario integrado, o también llamado Salario Base de Cotización. Este concepto nos debe quedar muy claro, porque un error en el cálculo o en el criterio para integrarlo puede provocar diferencias y repercutir en pagos en exceso o pagos menores que ocasionan actualización y recargos.

El Salario Integrado (o Base de Cotización) es la base a la que se aplican los porcentajes de las cuotas del IMSS, las aportaciones al INFONAVIT y al S.A.R. para efectuar su pago. 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.

3.9 Prestaciones que no forman parte del Salario Base de Cotización.

Para tal efecto el artículo 27 en sus fracciones I a IX de la LSS, nos enuncia qué partidas no debemos incluir para el cálculo del SBC:

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

- Ayuda para transporte Se considera como instrumento de trabajo cuando se otorgue en forma de boleto, cupón o como reembolso por un gasto específico sujeto a comprobación. Cuando se entregue en forma general y en efectivo integrará el salario.
- Viáticos. Debido a que estas sumas son entregadas no como una contraprestación, si no para resarcir al trabajador de los gastos extraordinarios

que haya efectuado como consecuencia de la realización de sus actividades laborales.

- Gastos de gasolina. Se consideran instrumentos de trabajo cuando se utilicen en el desempeño de las labores del trabajador.

Lo anterior se basa en que el patrón tiene la obligación de proporcionar al trabajador los instrumentos de trabajo necesarios para el desarrollo de sus actividades .

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

Conforme al ACDO. 494/93 (del 18 de agosto de 1993), publicado en el DOF del 11 de abril de 1994, cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye el SBC; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el SBC se incrementará únicamente en la cantidad que exceda de la aportada por el trabajador

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IV. Las aportaciones al INFONAVIT y la PTU;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el 20% del SMG, que rija en el D.F.

Con base al ACDO. 77/94 del 9 de marzo de 1994 publicado en el DOF del 11 de abril de 1994; si el precepto no distingue respecto a cuántos alimentos deben otorgarse, el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporciona en forma onerosa la alimentación no integra el salario y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma, el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de \$ 5.29 que equivale al 20% del salario mínimo que rige en el D.F.. Si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y por lo tanto integra el salario y en este caso, con base en lo dispuesto en los artículos 9 y 32 de la LSS, si se otorgan uno, dos o tres alimentos, el artículo 32 en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el SBC con un importe del 8.33% del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 25% del importe del salario percibido por el trabajador.

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del SMG diario vigente en el D.F.

En base al ACDO. 495/93 (del 18 de agosto de 1993), publicado en el DOF del 11 de abril de 1994, cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado, el excedente integrará el SBC También se consideran como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entreguen a sus trabajadores.

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

Cabe señalar que el ACDO. 496/93 (del 18 de agosto de 1993), publicado en el DOF del 11 de abril de 1994, si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior,

para cada uno de los conceptos señalados, integrarán el SBC únicamente las sumas que excedan dichos topes.

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

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT.

Aunque la LSS en su artículo 27 no menciona explícitamente las siguientes prestaciones, vale la pena hacer algunas aclaraciones al respecto, tomando como base el ACDO. 77/94 del 9 de marzo de 1994 publicado en el DOF del 11 de abril de 1994:

- Seguro de invalidez y gastos médicos. Si un patrón contrata en lo personal un *seguro de grupo o global* en favor de sus trabajadores, tal prestación no integra el salario, porque la relación contractual se da entre la Institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares,

Si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo, para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra el salario.

- *Bonos o premios de productividad*. Este concepto al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las nueve fracciones del artículo 27 de la LSS, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el SBC.
- *Bonos o premios de antigüedad*. Cualquier cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios constituye el salario en los términos de los artículos 27 de la LSS y

84 de la LFT y en razón a que no están excluidos expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 27 citado, estos integran el salario, de conformidad con lo dispuesto por artículo 9 de la LSS.

Nota Para que estas prestaciones se excluyan como integrantes del SBC, deberán estar debidamente registradas en la contabilidad del empleador.

3.10 Determinación del Salario Base de Cotización

Para determinar el Salario Base de Cotización debemos considerar los diferentes tipos de salarios los cuales son :

Salario Fijo

Es el que se integra por las percepciones fijas, es decir, por aquellas que se conocen con anticipación, como es el sueldo, el aguinaldo y la prima vacacional, así como las contempladas en el contrato individual o colectivo de trabajo. Se deben considerar además en su caso, todas aquellas prestaciones que sean previamente conocidas, como la habitación y alimentación, las cuales incrementarán el salario.

Salario variable

Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra por percepciones variables, o sea, que no pueden ser previamente conocidas, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo.

EJEMPLO

$$\begin{array}{r} \text{Ingresos julio 97} \\ \$ 2,520.00 \\ \hline \end{array} = \$ 96.92$$

26

Salario mixto

En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se dice que es un salario mixto, por lo que, para los efectos de cotización se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables .

Reglas para determinar el cálculo de la cotización

Recordemos que la cotización mensual se calcula multiplicando el SBC por los días de salario que le corresponda, con las siguientes reglas :

- I. El mes natural será el periodo de pago de cuotas. Debemos entender por mes natural como el periodo constituido por los días incluidos en un mes de calendario (enero, febrero), y por el cual debe efectuarse el pago de cuotas al IMSS;
- II Para determinar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. En caso de que el salario diario se fije por periodos distintos a los señalados, el procedimiento será similar al anterior;
- III. Si el salario se estipula por día trabajado y comprende menos días de los de una semana, o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

Si el trabajador recibe además del salario en dinero, habitación o alimentación en forma gratuita, se estimará aumentando su salario en un 25% y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50%

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, por cada uno de ellos se adicionará en un 8 33%.

En los casos de ausencia sin goce de sueldo

Para tal efecto el artículo 31 nos señala las siguientes reglas:

- A. Si las ausencias del trabajador son periodos menores de 15 días consecutivos o interrumpidos, sólo se pagará el seguro de enfermedad y maternidad.
- B. En los casos de salarios variables y mixtos, también sólo se pagará el seguro de enfermedad y maternidad.
- C. En los casos de ausencias en semanas y jornadas reducidas, el Reglamento determinará lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores.
- D. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el IMSS no será obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales, excepto por el ramo de retiro.

Cuando el trabajador tiene dos o más patrones

En este supuesto, para disfrutar de las prestaciones en dinero, se tomará en cuenta la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos, cuando ésta sea menor a 25 veces el SMG, los patrones cubrirán separadamente los aportes a que estén obligados con base en el salario que cada uno de ellos pague al asegurado.

Cuando dicha suma sea igual o sobrepase el límite antes establecido, a petición de los patrones, éstos cubrirán los aportes del salario máximo de cotización, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador (artículo 33).

3.11 Obligaciones de los empleadores

Inscripción de los trabajadores al Instituto

El patrón deberá inscribir a sus trabajadores al IMSS en un plazo no mayor de 5 días hábiles a partir de su fecha de ingreso, con el Salario Base de Cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a 25 veces el SMG que rija en el D.F. y como límite inferior el SMG del área geográfica respectiva.

Retención de la cuota al trabajador

El patrón al pagar los salarios retendrá las cuotas a que éstos les corresponda cubrir. Cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador hasta 4 cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al IMSS las cuotas obrero-patronales.

A los trabajadores que perciban el salario mínimo, no se les debe retener la cuota obrera y ésta será a cargo del patrón.

Plazo para enterar las cuotas (pago mensual)

El pago de las cuotas obrero-patronales será por mensualidades vencidas y deberán enterarse a más tardar los días 17 del mes inmediato siguiente.

En el caso de que el patrón no cubra oportunamente el importe de las cuotas obrero-patronales o lo haga en forma incorrecta, cubrirá a partir de la fecha en que los créditos se hicieran exigibles, la actualización y recargos en los términos del CFF.

Forma para el pago de las cuotas

Ahora para agilizar y simplificar el sistema de recaudación, los empleadores podrán registrarse, afiliar a sus trabajadores y pagar cuotas obrero-patronales al IMSS, SAR e INFONAVIT de manera conjunta. Por tal motivo, cada trabajador tendrá el mismo número de identificación ante el IMSS, SAR e INFONAVIT, el cual será inicialmente el número de seguridad social, mismo que se irá sustituyendo paulatinamente con la C.U.R.P. (Clave Única de Registro de Población), una vez que ésta haya sido implementada completamente.

A partir del cuarto bimestre de 1997, las empresas darán cumplimiento a sus diversas obligaciones en materia de seguridad social por medio del novedoso programa de cómputo S.U.A. elaborado conjuntamente por el IMSS e INFONAVIT a efecto de simplificar la determinación de cuotas obrero-patronales, habitacionales y amortizaciones, mediante la unificación del sistema de pago.

Objetivos del S.U.A

Apoyar a los empresarios en el cálculo y entero de las cuotas obrero-patronales administradas tanto por el IMSS (enfermedad y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez y vida y, guarderías y prestaciones sociales), como por las AFORES (retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y aportaciones voluntarias), y el INFONAVIT (aportaciones de vivienda y amortizaciones de crédito)

Manera en que opera el S.U.A

El programa se alimenta con los datos del patrón y los trabajadores, así como sus incidencias, estos es altas, bajas, modificaciones salariales, incapacidades, ausentismos, etc., permitiendo obtener el cálculo automático de aportaciones y cuotas a cubrir de los seguros de enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez y vida, y guarderías y prestaciones sociales (pagaderos mensualmente), así como del

seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y las aportaciones habitacionales y amortizaciones al INFONAVIT (a pagar bimestralmente); ello con su correspondiente liquidación, la cual se deberá grabar en un diskette y presentar en la entidad receptora a fin de efectuar su entero.

Patrones obligados a utilizarlo

Los empleadores que cuenten con 5 o más trabajadores , y en forma opcional quienes tengan menos de 5.

En este último caso, los empleadores tendrán las siguiente opciones:

- √ Podrán solicitar el S.U.A. y realizar su pago de cuotas en cualquier entidad receptora (sucursal bancaria autorizada o subdelegación del IMSS).
- √ En virtud de que el IMSS seguirá emitiendo sus liquidaciones, quienes no tengan ajustes en su liquidación podrán hacer el pago presentando dicha liquidación
- √ Los que tengan ajustes tendrán que acudir a la subdelegación del IMSS correspondiente, donde se capturarán dichos ajustes .

Debido a las reformas que sufrió la LSS, el IMSS no dejará de emitir liquidaciones para los patrones que cuenten con menos de 5 trabajadores, y sólo ocasionalmente las emitirá a los demás, a fin de verificar que los datos con que cuenta coincidan con los de la empresa.

Formatos de liquidación.

Se implementan dos clases de cédulas de liquidación : mensuales y bimestrales.

- √ Cédula mensual. Mediante esta cédula se enterarán las cuotas correspondientes a los seguros de enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez y vida, y guarderías y prestaciones sociales; ello a más tardar los días 17 de cada mes en las entidades receptoras (bancos o subdelegaciones del IMSS autorizadas).

- √ Cédula bimestral. Con este formato los patrones efectuarán sus enteros bimestralmente en las entidades receptoras, a más tardar los días 17 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las cuotas, aportaciones y amortizaciones correspondientes al S.A.R. : seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, INFONAVIT, y aportaciones voluntarias, en los términos de lo establecido en los artículos 39 de la LSS y 29 fracción II de la Ley del INFONAVIT recientemente reformada.

Entidades receptoras IMSS.

La legislación contempla también la posibilidad de autorizar a otras entidades que no sean instituciones de crédito, aún cuando deban contratar los servicios de una institución de crédito para el depósito de los recursos que recauden en la cuenta concentradora operada por el Banco de México; tal es el caso de la totalidad de delegaciones y subdelegaciones del IMSS, quienes han contratado los servicios de Bancomer, Bancreser y Bitel, quienes instalarán "mini sucursales bancarias" en éstas para cumplir con la función señalada.

Pago de cuotas y aportaciones de seguridad social

La forma de pago deberá ser en efectivo o con cheque . En caso de que se opte por pagar con cheque, de acuerdo al complemento adicionado al artículo 8 del RCFF a través de la regla 1.3 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 1997, publicada en el D.O.F. el 21 de marzo, éste deberá contener los siguientes datos:

- ✓ En el anverso: Para abono en cuenta bancaria del (nombre del organismo: Instituto Mexicano del Seguro Social o Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores).
- ✓ En el reverso: " Cheque librado para el pago de contribuciones federales a cargo del contribuyente " (nombre del contribuyente) con R.F.C. (clave del R.F.C. del contribuyente). para abono en cuenta bancaria del ... (nombre del organismo).

Obligación de avisar modificaciones salariales

- I. Por salario fijo. El patrón presentará al IMSS los avisos correspondientes dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles.
- II. Por salario variable. El patrón estará obligado a comunicar al IMSS dentro de los primeros 15 días naturales del mes siguiente, las modificaciones de salario promedio obtenido en el mes anterior, y
- III. Por salario mixto. Si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso dentro de los 5 días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el mes respectivo hubo modificación de los elementos variables, el patrón presentará al IMSS tal aviso dentro de los 15 días naturales del mes inmediato siguiente.

Los cambios en el SBC derivados de las modificaciones salariales surtirán efecto a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.

Consecuencia de la omisión del aviso de baja.

En tanto el patrón no presente al IMSS el aviso de baja del trabajador, subsistirá la obligación de cubrir las cuotas obrero-patronales respectivas, si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el IMSS devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

CAPÍTULO 4. OTRAS LEYES QUE AFECTAN A LAS PRESTACIONES LABORALES

4.1 Nueva Ley del S.A.R.

En Febrero de 1992 se dio a conocer el Sistema de Ahorro para el Retiro el cual entró en vigor a partir del 1o. de mayo y es de carácter obligatorio para los patrones cuyos trabajadores estén afiliados al IMSS.

Mediante el mencionado decreto se adiciona el Seguro de Retiro al régimen obligatorio del Seguro Social, mismo que se instrumentará a través de la apertura de una cuenta individual bancaria teniendo como titular al asegurado, quien podrá disponer de la totalidad del saldo en el momento en que se encuentre en alguno de los supuestos de jubilación.

Posteriormente, con la entrada en vigor de la Nueva Ley del Seguro Social del 1o. de julio de 1997, el Seguro de Retiro se conjuntó con el de Cesantía en edad avanzada y vejez, por lo que la cuenta individual se integrará por las subcuentas de Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez; de Vivienda y de Aportaciones voluntarias. Respecto a la subcuenta de vivienda las AFORES entregarán los recursos al INFONAVIT.

Esta prestación de seguridad social para los trabajadores, se regula mediante la Nueva Ley del SAR que tiene por objeto regular el funcionamiento de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y sus participantes previstos en esta Ley y en las Leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de otras instituciones de seguridad social.

4.1.1 Cuenta Individual del Ahorro para el Retiro como una prestación.

Por lo expuesto anteriormente, los empleadores están obligados a cubrir una cuota al Seguro Social, la cual se depositará en la cuenta individual de cada trabajador y se operará en la Administradora de Fondos para el Retiro elegida por él.

Se entiende por cuenta individual, aquella que se abrirá para cada asegurado en las Administradoras de Fondos para el Retiro, para que se depositen en la misma las cuotas obrero-patronales y estatal por concepto del seguro del retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos. La cuenta individual se integra por las subcuentas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y de aportaciones voluntarias.

Las Administradoras de Fondos para el Retiro son entidades financieras que se dedican de manera exclusiva, habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran. Además atienden exclusivamente el interés de los trabajadores y aseguran que todas las operaciones que efectúen para la inversión de los recursos de dichos trabajadores se realicen con ese objetivo.

Al efectuar el entero de las cuotas obrero-patronales, las AFORES identifican la parte que corresponde a cada trabajador y posteriormente realizan las aplicaciones específicas a cada subcuenta de la cuenta individual.

Periódicamente, la Administradora de Fondos para el Retiro envía al trabajador un estado de su cuenta individual. También el asegurado en cualquier momento puede solicitar cualquier tipo de información, relacionada con su cuenta individual a la administradora.

En caso de terminación de la relación laboral, el empleador debe enterar al IMSS la cuota correspondiente del bimestre de que se trate o, en su caso, la parte proporcional de dicha cuota en la fecha en que deba efectuar el pago de las correspondientes a ese periodo.

Durante el tiempo en que el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral, tendrá derecho a (artículo 191 LSS) :

I. Realizar aportaciones a su cuenta individual, y

II. Retirar de su subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez la cantidad que resulte menor entre 65 días de su propio SBC de las últimas 250 semanas o el 10% del saldo de la propia subcuenta a partir del cuadragésimo sexto día natural contado desde el día en que quedó desempleado.

En caso de que se opte por realizar aportaciones voluntarias, éstas se podrán retirar por lo menos una vez cada seis meses.

La disposición de la cuenta individual así como de sus rendimientos está exenta del pago de contribuciones

4.1.2 Base y tasa de la aportación del S.A.R.

De conformidad con el artículo 168 fracción I de la LSS, a los empleadores les corresponde cubrir una aportación obligatoria equivalente al 2% del SBC del trabajador (en este caso con un tope de 25 veces el SMG vigente en el D.F.)

El monto de la cuota por concepto de seguro de retiro, será el que resulte de multiplicar el Salario Base de Cotización (base) por el 2% (tasa) El SBC será aquél que se determine en los términos del artículo 27 de la LSS

4.1.3. Plazo para el pago de la aportación.

La Ley del Seguro del Social, en su artículo 39 especifica que el pago de las cuotas será por mensualidades vencidas a más tardar los 17 de cada mes; aunque de acuerdo al artículo 27 transitorio de la LSS, para el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, se continuará realizando el pago en forma bimestral hasta que no se homologuen los periodos de pago de la Ley del ISSSTE e INFONAVIT.

4.2. Ley del INFONAVIT

Desde la expedición de su Ley , ésta ha sufrido trascendentales reformas en su contenido con el fin de consolidar el sistema financiero de vivienda y fortalecer y ampliar la cobertura social del régimen de prestación en materia habitacional .

El INFONAVIT es un organismo de servicio social creado con la personalidad jurídica y patrimonio propio.

El Instituto tiene como objetivos: Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para la adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones; el pago de los pasivos contraídos por los conceptos anteriores; y, coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas por los trabajadores.

Las aportaciones al INFONAVIT se consideran gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores

Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, así como los intereses de las subcuentas de vivienda estarán exentos de toda clase de impuestos.

4.2.1. Obligaciones patronales en relación a la prestación del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

De acuerdo al artículo 29 de la Ley del INFONAVIT, los empleadores tienen las siguientes obligaciones:

1. Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores al Instituto y dar los avisos de altas y bajas de los trabajadores, las modificaciones de salario y demás datos necesarios para el cumplimiento de los fines del Instituto.

Para inscribir a sus trabajadores deberán hacerlo con el salario que perciban al momento de su inscripción. Además están obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitar su número de Clave Única de Registro de Población .

Se entiende por C.U.R.P. como una clave única y homogénea que se asignará a todas las personas físicas en todos los registros, incluida la afiliación ante el IMSS, de personas a cargo de las dependencias y entidades de la administración pública federal y de las entidades federativas.

2. Determinar el monto de las aportaciones y efectuar el pago ante el IMSS, mismo que actuará por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en los términos de la Ley del INFONAVIT, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la LSS y en la LFT

La forma para el pago de la aportación será mediante el S.U.A. a partir del 1o. de julio de 1997, en las entidades receptoras.

3. Pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente.

- 4 Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto.
5. Tratándose de incapacidades expedidas por el IMSS, subsistirá el pago de aportaciones.

4.2.2 Base y tasa de la aportación del INFONAVIT

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 136 establece que las aportaciones al INFONAVIT importarán el 5% de los salarios integrados que paguen las empresas.

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.

En los términos del artículo quinto transitorio de la Ley del INFONAVIT , el límite superior salarial será de conformidad con lo establecido en la LSS, en la parte correspondiente a los seguros de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez. Es decir, para las aportaciones devengadas antes del 1o. de julio de 1997 el límite superior es de 10 veces el SMG y para las posteriores al 1o de julio serán de 15 SMG del D.F. . A partir del 1o. de julio de 1998 será de 16 SMG, en 1999 será de 17 SMG y así sucesivamente hasta llegar al 2007 que serán 25 SMG vigentes en el D.F.

4.2.3. Plazo para el pago de la aportación.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo sexto transitorio de la Ley del INFONAVIT, la periodicidad del pago de las aportaciones y los descuentos, continuará siendo en forma bimestral los días 17, hasta que en la Ley del ISSSTE se establezca que la periodicidad de pagos se realizará mensualmente

4.3 Del Impuesto sobre nóminas.

Este impuesto lo pagarán aquellos contribuyentes que realicen erogaciones al trabajo personal subordinado en el Distrito Federal.

Código Financiero del Distrito Federal.

Este Código sustituye a la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal a partir del 1o. de enero de 1995. En él, se establece la obligación de las personas físicas y morales del pago de las contribuciones y aprovechamientos, contenidos en el mismo.

4.3.1 Sujetos obligados al pago del impuesto sobre nóminas.

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

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

4.3.2 Base, tasa impositiva y plazo para el pago de la contribución.

El impuesto sobre nóminas se determina aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de las erogaciones realizadas. Dicho impuesto se causará cuando dichas erogaciones se realicen y se pagará mediante declaración en la forma oficial R-7-5, que deberá presentarse dentro de los primeros 15 días del mes siguiente. Cuando el

mencionado impuesto no se pague en su oportunidad, se pagarán recargos por concepto de indemnización a la Hacienda Pública del Distrito Federal.

4.3.3 Prestaciones que integran y no integran la base del impuesto.

Para determinar la base del impuesto se sumarán a los sueldos y salarios las siguientes:

- Horas extras
- Prima vacacional
- Vacaciones
- Aguinaldo
- PTU
- Vales de despensa
- Vales de restaurante
- Vales de gasolina
- Caja de ahorro
- Premios de puntualidad
- Cualquier otra prestación en dinero o en especie

No formarán parte de la base :

- Las indemnizaciones por la terminación laboral en forma injustificada.
- Las aportaciones al IMSS y por lo tanto las destinadas por concepto de Seguro de retiro.
- Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda.

4.3.4 Estímulo fiscal (D.O.F. 30-12-95).

Durante el año de 1996 los empleadores no pagarán el Impuesto sobre nóminas respecto de los trabajadores adicionales que contraten a los que hubieran tenido en promedio de enero y diciembre de 1996, así como los empleadores que se den de alta a partir de enero de 1996, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

- I. Llevar un registro especial y por separado en el que se consigne el monto de las erogaciones respecto de las que se pagará el Impuesto sobre nóminas y los conceptos por que se efectuarán tales erogaciones.

- II. Que los empleados que contraten no hayan tenido una relación jurídica con la empresa, la controladora de la empresa así como sus filiales, o bien, hayan sido liquidados por alguna de esas empresas cuando menos tres meses antes de la contratación.

CAPÍTULO 5. CASO PRÁCTICO

COMPAÑÍA TAX, S.A. DE C.V.

Cédula No.1

Determinación del Subsidio acreditable aplicable para el ejercicio fiscal de 1997.

La Compañía realizó durante 1996 las siguientes erogaciones pagadas a sus trabajadores por concepto de prestación de servicios personales subordinados:

CONCEPTO	NUMERADOR	DENOMINADOR
Sueldos	332,299.46	332,299.46
Aguinaldos	1,619.70	10,414.00
Prima Vacacional		938.56
PTU	41,434.26	43,469.21
Inversiones y gastos en comedores		4,147.63
IMSS cuota patronal		60,287.06
5% INFONAVIT		18,303.79
2% SAR		7,321.53
Vacaciones	3,754.24	3,754.24
2% S/ Nóminas		8,057.19
TOTALES	379,107.66	488,992.67

$$\text{PROPORCIÓN} = \frac{379,107.66}{488,992.67} = 0.7752$$

$$\begin{aligned} \text{SUBSIDIO ACREDITABLE} &= 1 - [2(1 - \text{PROPORCIÓN})] \\ &= 1 - [2(1 - 0.7752)] \\ &= 1 - [2(0.2247)] \\ &= 1 - 0.4494 \\ &= 0.5505 * \end{aligned}$$

* Excede del 50% por lo tanto si se tiene derecho al subsidio

COMPAÑÍA TAX, S.A. DE C.V.

Cédula No. 2

**Determinación del ISPT sobre sueldos y salarios
(Artículos 80, 80-A y 80-B)**

Para efectos prácticos únicamente se muestra la retención de tres trabajadores: uno que percibe ingresos semanalmente, otro en forma quincenal y por último uno que obtiene ingresos mensualmente.

A continuación se transcriben las tablas publicadas en el D.O.F. el 23 de junio de 1997, aplicables a partir del segundo semestre de 1997, de los artículos 80, 80-A y 80-B de la LISR para determinar el impuesto a cargo o a favor de los trabajadores.

*Tarifa actualizada aplicable cuando hagan pagos que correspondan a un periodo de 7 días.
(Artículo 80 LISR).*

Limite Inferior \$	Limite Superior \$	Cuota Fija \$	Porcentaje sobre excedente del limite inferior %
0.01	63.21	0.00	3.00
63.22	536.48	1.89	10.00
536.49	942.83	49.21	17.00
942.84	1,096.06	118.30	25.00
1,096.07	1,312.22	156.59	32.00
1,312.23	2,646.63	225.82	33.00
2,646.64	4,171.44	666.12	34.00
4,171.45	En adelante	1,184.54	35.00

Tabla para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa del artículo 80 de la LISR. Periodo de 7 días (Artículo 80-A LISR)

Limite Inferior \$	Limite Superior \$	Cuota Fija \$	Porcentaje de subsidio sobre impuesto marginal %
0.01	63.21	0.00	50.00
63.22	536.48	0.98	50.00
536.49	942.83	24.64	50.00
942.84	1,096.06	59.15	50.00
1,096.07	1,312.22	78.33	50.00
1,312.23	2,646.63	112.91	40.00
2,646.64	4,171.44	289.03	30.00
4,171.45	5,293.26	444.57	20.00
5,293.27	6,351.87	523.11	10.00
6,351.88	En adelante	560.14	00.00

Tabla que incluye el Crédito al Salario aplicable a la tarifa del artículo 80 LISR. **Periodo de 7 días**(Artículo 80-B).

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto para Ingresos de:	Hasta Ingresos de:	Crédito al Salario Semanal
\$	\$	\$
0.01	225.33	51.87
225.34	331.80	51.80
331.81	338.03	51.80
338.04	442.40	51.80
442.41	450.66	50.05
450.67	482.23	48.72
482.24	566.37	48.72
566.38	600.88	45.15
600.89	679.70	41.37
679.71	792.96	37.52
792.97	906.22	32.27
906.23	940.45	27.72
940.46	En adelante	22.68

Tarifa actualizada aplicable cuando hagan pagos que correspondan a un **periodo de 15 días**. (Artículo 80 LISR).

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Porcentaje sobre excedente del límite inferior
\$	\$	\$	\$
0.01	135.45	0.00	3.00
135.46	1,149.60	4.05	10.00
1,149.61	2,020.35	105.45	17.00
2,020.36	2,348.70	253.50	26.00
2,348.71	2,811.90	335.55	32.00
2,811.91	5,671.35	483.90	33.00
5,671.36	8,938.80	1,427.40	34.00
8,938.81	En adelante	2,538.30	36.00

Tabla para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa del artículo 80 de la LISR. **Periodo de 15 días**(Artículo 80-A LISR).

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Porcentaje de subsidio sobre impuesto marginal
\$	\$	\$	\$
0.01	135.45	0.00	50.00
135.46	1,149.60	2.10	50.00
1,149.61	2,020.35	52.80	50.00
2,020.36	2,348.70	126.75	50.00
2,348.71	2,811.90	167.85	50.00
2,811.91	5,671.35	241.95	40.00
5,671.36	8,938.80	619.35	30.00
8,938.81	11,342.70	952.65	20.00
11,342.71	13,611.15	1,120.95	10.00
13,611.16	En adelante	1,200.30	00.00

Tabla que incluye el Crédito al Salario aplicable a la tarifa del artículo 80 LISR. **Periodo de 15 días**(Artículo 80-B).

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto para ingresos de:	Hasta ingresos de:	Crédito al Salario Semanal
\$	\$	\$
0.01	482.85	111.15
482.86	711.00	111.00
711.01	724.35	111.00
724.36	948.00	111.00
948.01	965.70	107.25
965.71	1,033.35	104.40
1,033.36	1,213.65	104.40
1,213.66	1,287.60	96.75
1,287.61	1,456.50	88.65
1,456.51	1,699.20	80.40
1,699.21	1,941.90	69.15
1,941.91	2,015.25	59.40
2,015.26	En adelante	48.60

Tarifa actualizada aplicable durante el segundo semestre de 1997, para el cálculo de los **pagos provisionales mensuales**(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

Tabla **mensual** para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa del artículo 80 de la LISR. (Artículo 80-A LISR).

Limite inferior:	Limite Superior:	Cuota Fija	Porcentaje de subsidio sobre impuesto marginal
\$	\$	\$	\$
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	00.00

Tabla mensual que incluye el Crédito al Salario aplicable a la tarifa del artículo 80 LISR. (Artículo 80-B).

Monto de Ingresos que sirven de base para calcular el impuesto para ingresos de:	Hasta Ingresos de:	Crédito al Salario Semanal
\$	\$	\$
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

Semana del 27 de julio al 03 de agosto de 1997												
Nombre del empleado	Salario Diario	Días Trabajados	Sueldo	Fondo de Ahorro	Vales de Despesa	Tiempo Extra	Prima Vacacional	Bases		Total Pagar		
								Gravada	Exenta			
1 Alejandre Santos Cesar	38.71	7	270.97	152.98	470.71			270.97	623.69	894.66		
2 Andrade Flores Armando	32.26	7	225.81	127.48	392.26			225.81	519.74	745.55		
3 Araza Patlán Javier	42.58	7	298.06	168.28	517.78			298.06	686.06	984.12		
4 Blanco Fuentes Miguel	35.48	7	248.39	140.23	431.48	159.84		368.27	611.63	979.90		
5 Canuto Garcia Israel	40.32	7	282.26	159.35	490.32			282.26	649.68	931.94		
6 Escorza Frigoso Gerardo	30.65	7	214.52	121.11	372.65			214.52	493.75	708.27		
7 Hernández Carrillo Alejandro	48.39	7	338.71	191.23	588.39		145.17	338.71	924.78	1,263.49		
8 Hernandez Quintanilla Omar	30.65	7	214.52	121.11	372.65			214.52	493.75	708.27		
9 Jiménez Samayo Ulises	32.26	7	225.81	127.48	392.26			225.81	519.74	745.55		
10 Lopez Amaya Victor	54.84	7	383.87	216.72	666.84	68.60		418.17	917.86	1,336.03		
11 Montes Colina Germán	26.45	7	185.15	104.53	321.63		39.67	185.15	465.83	650.98		
12 Mosqueda Muñoz Efran	26.45	7	185.15	104.53	321.63	59.58		205.01	465.88	670.89		
13 Nuñez Montes Edgar	38.71	7	270.97	152.98	470.71			270.97	623.69	894.66		
14 Palacios Castillo Eduardo	26.45	7	185.15	104.53	321.63			185.15	426.16	611.31		
15 Ponce Lara Pedro	38.71	7	270.97	152.98	470.71			270.97	623.69	894.66		
16 Rios Aguilar Enrique	48.39	7	338.71	191.23	588.39			338.71	779.61	1,118.32		
17 Rios Vázquez Berjamín	26.45	7	185.15	104.53	321.63	69.51		191.77	489.05	680.82		
18 Sánchez Bernal Benito	26.45	7	185.15	104.53	321.63			185.15	426.16	611.31		
19 Soto Pérez Martin	32.26	7	225.81	127.48	392.26			225.81	519.74	745.55		
Subtotal	676.44		4,735.10	2,673.30	8,225.55	357.53	184.84	4,915.77	11,260.52	16,176.28		
Quincena del 16 al 31 de julio de 1997												
20 Baca Medina Alejandro	91.67	15	1,375.00	357.50	1,100.00			1,375.00	1,457.50	2,832.50		
21 Llanos Hernandez Diana	79.33	15	1,190.00	309.40	952.00			1,190.00	1,261.40	2,451.40		
22 Lopez Morales Leticia	83.33	15	1,250.00	325.00	1,000.00			1,250.00	1,325.00	2,575.00		
23 Noreña Paz Pablo	91.67	15	1,375.00	357.50	1,100.00			1,375.00	1,457.50	2,832.50		
24 Perez Garcia Verónica	66.67	15	1,000.00	260.00	800.00			1,000.00	1,060.00	2,060.00		
25 Rivas Lopez Felipe	80.00	15	1,200.00	312.00	960.00			1,200.00	1,272.00	2,472.00		
26 Serrano Munguia Guadalupe	100.00	15	1,500.00	390.00	1,200.00		200.00	1,500.00	1,790.00	3,290.00		
Subtotal	592.67		8,890.00	2,311.40	7,112.00	-	200.00	8,890.00	9,623.40	18,513.40		
Mensual del 1o. al 31 julio de 1997												
27 Aicántara Cardone Leopoldo	830.00	30	24,900.00	3,237.00	9,960.00			36,271.95	1,825.05	38,097.00		
28 Cayetano Jara Leticia	883.33	30	26,500.00	3,445.00	10,600.00			38,719.95	1,825.05	40,545.00		
29 Hernández Cruz Norma A	1266.67	30	38,600.00	5,018.00	15,440.00			57,232.95	1,825.05	59,058.00		
30 Reyes Casas Irma	940.00	30	28,200.00	3,666.00	11,280.00		1410.00	42,334.20	2,221.80	44,556.00		
31 Reyes Pérez Leobardo	683.33	30	20,500.00	2,665.00	8,200.00			29,539.95	1,825.05	31,365.00		
Subtotal	4,623.33		138,700.00	18,031.00	55,480.00	-	1,410.00	204,099.00	9,522.00	213,621.00		
Gran total	5,892.44		152,325.10	23,015.70	70,817.55	357.53	1,794.84	217,904.77	30,406.92	248,310.68		

COMENTARIOS:

A) Fondo de ahorro.

Obsérvese que a todos los trabajadores se les otorga el 13% de fondo de ahorro, sobre su sueldo mensual. El artículo 77 fracción VIII de la LISR establece que el importe gravado y exento de este concepto se determinará conforme a lo establecido en el artículo 22 del RLISR, por lo que para determinar tales importes se tomará en consideración el SMG vigente del área geográfica A (\$ 26.45).

Tanto los trabajadores que perciben su salario semanal y quincenal, el fondo de ahorro está exento del ISR debido a que el importe de este concepto cumple con los requisitos señalados en el artículo 22 del RLISR. Sin embargo los directivos aunque cumplen con los dos últimos requisitos que marca el artículo anteriormente señalado, su importe por este concepto si excede el 13% de 10 SMG elevados al mes, por lo que se estará a lo siguiente:

	F O N D O D E A H O R R O		
	GRAVADO	EXENTO	TOTAL
27 Alcántara Cardone Leopoldo	2,205.45	1,031.51	3,237.00
28 Cayetano Jara Leticia	2,413.45	1,031.55	3,445.00
29 Hernández Cruz Norma A.	3,986.45	1,031.55	5,018.00
30 Reyes Casas Irma	2,634.45	1,031.55	3,666.00
31 Reyes Pérez Leobardo	1,633.45	1,031.55	2,665.00

B) VALES DE DESPENSA

Por este concepto se les otorga un 40% mensual sobre su sueldo.

Los vales de despensa que se les otorga a los trabajadores que perciben su salario semanal y quincenal, no se acumula a su sueldo gravable, ya que no rebasa los límites que establece el artículo 77 último párrafo de la LISR. Por el contrario las percepciones del personal directivo si rebasan tales límites, por lo cual su base gravable se determina de la siguiente forma:

	INGRESO MENSUAL GRAVADO					BASE GRAVABLE
	SUELDO	FONDO DE AHORRO	PRIMA VACACIONAL	PREVISIÓN SOCIAL (VALES DE DESPENSA)	1 SIMG MENSUAL	
27 Alcántara Cardone Leopoldo	24,900.00	2,205.45		9,960.00	793.50	36,271.95
28 Cayetano Jara Leticia	26,500.00	2,413.45		10,600.00	793.50	38,719.95
29 Hernández Cruz Norma A.	38,600.00	3,986.45		15,440.00	793.50	57,232.95
30 Reyes Casas Irma	28,200.00	2,634.45	1,013.25	11,280.00	793.50	42,334.20
31 Reyes Pérez Leobardo	20,500.00	1,633.45		8,200.00	793.50	29,539.95

C) TIEMPO EXTRA.

	HORAS EXTRAS TRABAJADAS					TOTAL	CUOTA POR HORA	CUOTA HORA EXTRA	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO
	L	M	J	V	S						
4*	3	3	3	3	3	15	4.44	8.88	159.84	39.96	119.88
10**	2	2	1	0	0	5	6.86	13.72	68.60	34.30	34.30
12***	2	3	1	2	1	9	3.31	6.62	59.58	39.72	19.86
17****	4	3	3	0	0	10	3.31	6.62	69.51	62.89	6.62

*** En relación a este trabajador que percibe SMG podemos observar que el importe total pagado por horas extras es de \$ 59.58. Los artículos 66 y 67 de la LFT mencionan que las horas extras que no excedan de tres horas diarias ni de tres veces a la semana se pagarán al doble (9hrs. X \$ 6.62 = \$ 59.58). Como vemos las 9 horas a la semana no exceden del límite laboral, sin embargo el trabajador laboró más de tres veces a la semana, por lo tanto, sólo se considera el mínimo laboral las 6 primeras horas, y su importe exento es de (6hrs. X \$ 6.62) = \$ 39.32 y el resto es gravable para el ISR.

**** Al respecto este trabajador que gana el SMG rebasa las 9 horas a la semana, por lo que una hora se paga al triple (artículo 68 LFT), siendo el pago total de horas extras de \$ 69.51 = (9 hrs. X \$ 6.62) + \$ 9.93, de los cuales las 9 primeras horas están exentas (9 hrs. X \$ 6.62) = \$ 62.89, y la última hora es gravada equivalente a \$ 6.62.

** En relación a este trabajador podemos observar que el artículo 77 fracción I de la LISR, establece que el 50% del tiempo extraordinario se considerará exento, por tratarse de salario superior al mínimo general, así también vemos que no excede de los límites establecidos por la LFT, por lo que las 5 horas se pagan al doble, es decir, 5 hrs. X \$ 13.72 = \$ 68.60 De este total el 50% es gravado (\$ 34.30) y el resto exento (\$34.30). Es importante señalar que si esta prestación la recibiera un trabajador con SMG, estaría exento el importe total de \$ 68.60, todo ello por tratarse de una prestación

* La remuneración por tiempo extraordinario se determinó como sigue: las primeras 9 horas se pagan al doble y las 6 últimas al triple, es decir, (9 hrs. X \$ 8.88) + (6 hrs. X \$ 13.32) = \$ 159.84. Al respecto estará exento sólo el 50% del importe de 9 hrs. X \$ 8.88 correspondiente al tiempo extraordinario de los tres primeros días, o sea la cantidad de \$ 39.96, el resto estará gravado.

D) PRIMA VACACIONAL.

- 7* Hernández Carrillo Alejandro
- 11** Montes Colina Germán
- 26*** Serrano Munguía Guadalupe
- 30**** Reyes Casas Irma

* A este trabajador se le otorgaron 12 días de vacaciones, determinándose su prima vacacional como sigue: 12 días X \$ 48.39 = \$ 580.68 (total vacaciones) X 25% = \$ 145.17. Podemos ver que el total de la prima vacacional no rebasa de \$ 396.75 (15 SMG art. 77 fracción XI de la LISR) por lo tanto está exenta de este impuesto.

** Gozó de 6 días de vacaciones, por lo que se le pagó \$158.70 por concepto de vacaciones y \$ 39.67 por prima vacacional. Este último está exento del ISR por tratarse de trabajador de SMG.

*** Disfrutó de 8 días de vacaciones, percibiendo por este concepto \$ 800.00 y por prima vacacional \$ 200.00 (\$ 800 00 X 25%). El total de su prima vacacional está exenta del ISR por no rebasar el límite establecido.

**** A la gerente de ventas le corresponde 6 días de vacaciones por tratarse de su primer año de antigüedad en la Compañía, percibiendo por concepto de vacaciones \$ 5,640.00 y una prima vacacional de \$ 1,410.00 (\$ 5,640.00 X 25%) de esta última \$ 1,013.25 son gravados y \$ 396.75 están exentos del ISR.

COMPAÑÍA TAX, S.A. DE C.V.
Cédula: No. 2-B
Determinación del ISPT semanal
Semana del 27 de julio al 03 de agosto de 1997

Nombre: Blanco Fuentes Miguel

	Sueldo gravado	368.27
(-)	Límite inferior de la tarifa del artículo 80	63.22
(=)	Excedente sobre el límite inferior	305.05
(x)	Porcentaje a aplicar sobre el excedente	10%
(=)	Impuesto marginal	30.51
(+)	Cuota fija	1.89
(=)	Impuesto causado	32.40
(-)	Subsidio acreditable (art. 80-A)	8.93
(=)	Impuesto antes de crédito al salario	23.47
(-)	Crédito al salario (art. 80-B)	51.80
(=)	Impuesto a favor	(28.33)
ARTÍCULO 80-A		
	Impuesto Marginal	30.51
(x)	% de subsidio sobre impuesto marginal	50%
(=)	Subsidio sobre imppto. marginal	15.25
(+)	Cuota fija del subsidio	0.98
(=)	Subsidio total	16.23
(x)	% de Subsidio acreditable	55%
(=)	Subsidio acreditable	8.93

COMPAÑÍA TAX, S.A. DE C.V.
Cédula: No. 2-C
Determinación del ISPT quincenal
Quincena del 16 al 31 de julio de 1997

Nombre: Serrano Munguía Guadalupe

	Sueldo gravado	1,500.00
(-)	Límite inferior de la tarifa del artículo 80	1,149.61
(=)	Excedente sobre el límite inferior	350.39
(x)	Porcentaje a aplicar sobre el excedente	17%
(=)	Impuesto marginal	59.57
(+)	Cuota fija	105.45
(=)	Impuesto causado	165.02
(-)	Subsidio acreditable (art. 80-A)	45.42
(=)	Impuesto antes de crédito al salario	119.60
(-)	Crédito al salario (art. 80-B)	80.40
(=)	Impuesto a cargo	39.20
ARTÍCULO 80-A		
	Impuesto Marginal	59.57
(x)	% de subsidio sobre impuesto marginal	50%
(=)	Subsidio sobre imppto. marginal	29.78
(+)	Cuota fija del subsidio	52.80
(=)	Subsidio total	82.58
(x)	% de Subsidio acreditable	55%
(=)	Subsidio acreditable	45.42

COMPañÍA TAX, S.A. DE C.V.
Cédula: No. 2-D
Determinación del ISPT mensual
Del 1o. al 31 de julio de 1997

Nombre: Alcántara Cardone Leopoldo

	Sueldo gravado	830.00
(-)	Limite inferior de la tarifa del articulo 80	18,116.05
(=)	Excedente sobre el límite inferior	(17,286.05)
(x)	Porcentaje a aplicar sobre el excedente	35%
(=)	Impuesto marginal	(6,050.12)
(+)	Cuota fija	5,144.41
(=)	Impuesto causado	(905.71)
(-)	Subsidio acreditable (art. 80-A)	1,337.94
(=)	Impuesto antes de crédito al salario	(2,243.64)
(-)	Crédito al salario (art. 80-B)	98.37
(=)	Impuesto a favor	(2,342.01)
ARTÍCULO 80-A		
	Impuesto Marginal	(6,050.12)
(x)	% de subsidio sobre impuesto marginal	0%
(=)	Subsidio sobre imppto. marginal	-
(+)	Cuota fija del subsidio	2,432.61
(=)	Subsidio total	2,432.61
(x)	% de Subsidio acreditable	55%
(=)	Subsidio acreditable	1,337.94

COMPAÑÍA TAX, S.A. DE C.V.**Cédula No. 3****Determinación del impuesto sobre pago único de una pensión.**

Se paga una pensión a Andrade Flores Armando y se pacta un pago único de \$ 576,000.00 en lugar de pagos periódicos mensuales por la cantidad de \$ 8,000.00. Este pago único se realiza el día 2 de octubre de 1997, en el mes en que se realiza el pago único el trabajador no tuvo otros ingresos acumulables de sueldos y salarios, este trabajador se ubica en el área geográfica A , por lo que se considera un salario mínimo diario \$ 26.45 .

ARTÍCULO 85	
Monto total del pago único	576,000.00
(÷) Importe mensual que hubiera correspondido de no haber pago único	8,000.00
(=) Número de meses	72
Importe mensual de no haber pago único	8,000.00
(-) Nueve veces el SMG mensual	7,141.50
(=) Base del impuesto	858.50
<i>Aplicación de la tarifa del artículo 80</i>	
(=) Impuesto según tarifa del artículo 80	66.64
(-) Subsidio acreditable	18.32
(=) Impuesto antes del Crédito al Salario	48.32
(-) Crédito al Salario	225.18
(=) Impuesto mensual	(176.86)
(x) Número de meses	72
(=) Impuesto a retener	(12,733.92)

Por lo tanto, el importe a pagar es el siguiente:

Pago único de la pensión	576,000.00
Crédito al salario	<u>12,733.92</u>
Total a pagar	588,733.92

COMPAÑÍA TAX, S.A. DE C.V.**Cédula No. 3-A****Determinación del impuesto anual sobre pago único de una pensión.**

A continuación se muestra un ejemplo de la retención anual del pago único de una pensión, considerando los mismos datos que en el ejemplo de retención resuelto anteriormente.

Tarifa actualizada a que se refiere el artículo 141 de la LISR.

Limite Inferior \$	Limite Superior \$	Cuota Fija \$	Porcentaje sobre excedente del limite inferior \$
0.00	3,129.00	0.00	3.00
3,129.01	26,557.26	93.90	10.00
26,557.27	46,671.96	2,436.60	17.00
46,671.97	54,254.34	5,856.24	25.00
54,254.35	64,957.02	7,751.64	32.00
64,957.03	131,009.22	11,176.62	33.00
131,009.23	206,488.62	32,973.72	34.00
206,488.62	En adelante	58,636.56	35.00

Tarifa actualizada a que se refiere el artículo 141-A de la LISR.

Limite Inferior \$	Limite Superior \$	Cuota Fija \$	Porcentaje de subsidio sobre impuesto marginal \$
0.00	3,129.00	00.00	50.00
3,129.01	26,557.26	46.86	50.00
26,557.27	46,671.96	1,218.36	50.00
46,671.97	54,254.34	2,927.94	50.00
54,254.35	64,957.02	3,876.06	50.00
64,957.03	131,009.22	5,588.16	40.00
131,009.23	206,488.62	14,307.00	30.00
206,488.62	262,018.26	22,005.90	20.00
262,018.26	314,421.54	25,893.18	10.00
314,421.54	En adelante	27,727.14	00.00

*Tabla para calcular el crédito al salario anual para 1996
(artículo 81 de la LISR).*

Para ingresos de: \$	Hasta ingresos de: \$	Crédito al Salario \$
0.01	11,154.66	2,566.62
11,154.67	16,424.46	2,565.48
16,424.47	16,731.72	2,565.48
16,731.73	21,899.10	2,563.98
21,899.11	22,309.08	2,476.56
22,309.09	23,870.70	2,411.70
23,870.71	28,036.50	2,411.70
28,036.51	29,745.42	2,233.92
29,745.43	33,643.92	2,048.70
33,643.93	39,251.46	1,857.66
39,251.47	44,858.52	1,598.58
44,858.53	46,551.36	1,372.20
46,551.37	En adelante	1,121.22

Nota: Hasta la fecha de elaboración de este trabajo la S.H.C.P. no ha publicado las tarifas anuales. En base al procedimiento establecido en la LISR, se calcularon dichas tablas.

a) Proporción del pago único que no está sujeta al pago del impuesto:

ARTÍCULO 84	
Nueve SMG	238.05
(x) Número de días desde que se hizo el pago hasta el 31 de diciembre	90
(=) Pensión exenta proporcional	21,424.50
(+) Cantidad que se hubiera percibido durante el mismo periodo en caso de no haber pago único	23,671.23
(=) Cociente	0.9050
(x) Pago único	576,000.00
(=) Cantidad por la que no se pagará el impuesto.	521,280.00

b) Cálculo de la parte gravable:

Pago único	576,000.00
(-) Resultado del inciso a)	521,280.00
(=) Parte gravable	54,720.00

c) Determinación de la parte que se debe acumular a los demás ingresos:

	Cantidad que se hubiere percibido en caso de no haber pago único desde el día de pago hasta el 31 de diciembre	23,671.23
(-)	Pensión exenta proporcional.	21,424.50
(=)	Cantidad que se debe acumular a los demás ingresos	2,246.73
(+)	Demás ingresos	9,000.00
(=)	Total de ingresos	11,246.73
	Aplicación del artículo 141	
(=)	Impuesto a cargo	(550.15)

d) Determinación del impuesto de la parte no acumulable:

	Parte gravable	54,720.00
(-)	Cantidad acumulable a los demás ingresos	2,246.73
(=)	Cantidad no acumulable a los demás ingresos	52,473.27
(x)	Tasa	(4.89%)
(=)	Impuesto de la parte no acumulable	(2,565.94)

Cálculo de la tasa

	Impuesto determinado en el inciso c)	(550.15)
(÷)	Ingresos a los que se determinó dicho impuesto	11,246.73
(=)	Cociente	(0.0489)
(x)	Cien	100
(=)	Tasa	(4.89%)

e) Cálculo del impuesto total:

	Impuesto del inciso c)	(550.15)
(+)	Impuesto del inciso d)	(2,564.94)
(=)	Total del impuesto a pagar	(3,116.09)

COMPAÑÍA TAX, S.A. DE C.V.**Cédula No. 4****Determinación del ISPT a pagar por prestaciones de previsión social.**

Para ejemplificar el cálculo de este impuesto únicamente tomaremos como referencia a una persona que percibe de su sueldo mensualmente, debido a que se encuentra en el supuesto de que sus ingresos más las prestaciones de previsión social exceden de 7 SMG como señala el artículo 77 último párrafo.

	Ingreso mensual	38,600.00
(+)	Previsión social	
	Fondo de Ahorro gravado	3,986.45
	Vales de despensa	15,440.00
(-)	Exención un SMG mensual	793.50
(=)	Base gravable	57,232.95
	<i>Aplicación de la tarifa del art. 80</i>	
(=)	Impuesto según tarifa del art. 80	18,835.33
(-)	Subsidio acreditable	1,337.94
(-)	Crédito al Salario	98.37
(=)	Impuesto a retener	17,399.02

COMPAÑÍA TAX, S.A. DE C.V.**Cédula No. 5****Determinación del ISPT a retener por pago de aguinaldós en base al artículo 86 del RLISR.**

Supóngase que a Llanos Hernández Diana se le otorgan 30 días por concepto de aguinaldo, mismos que le son pagados en el mes de diciembre; ella percibe un sueldo diario de \$ 79.33 , por lo tanto se le paga \$2,380.00 de los cuales \$793.50 (\$26 45 x 30 días según artículo 77 fracción XI LISR) son exentos del impuesto y el remanente es gravado.

A

Ingreso gravado	1,586.50
(+) 365 días	365
(=) Ingreso por día	4.3465
(x) 30.4 días	30.4
(=) ingreso mensual	132.14
(+) Ingreso ordinario mensual	2,380.00
(=) Total de ingreso mensual	2,512.14
Aplicación de la tarifa del art. 80	
(=) Impuesto según tarifa del art. 80	244.74
(-) Subsidio acreditable	67.31
(-) Crédito al Salario	195.99
(=) Impuesto neto	(18.56)

B.

Impuesto calculado según inciso A)	(18.56)
(-) Impuesto de los ingresos ordinarios	(46.02)
(=) Diferencia	27.46

C.

Diferencia	27.46
(÷) Ingreso mensual por aguinaldo, PTU y primas	132.14
(x) 100	100
(=) Tasa del impuesto (Aguinaldo, PTU, primas vacacionales o dominicales)	20.78%

D.

Ingreso total gravado por aguinaldo, PTU y primas	1,586.50
(x) Tasa del impuesto	20.78%
(=) Impuesto a retener (PTU, primas vacacionales o dominicales)	329.67

E.

Impuesto por ingresos nominales	(46 02)
(+) Impuesto calculado según inciso D)	329.67
(=) Impuesto total a retener por el mes	283.65

COMPAÑÍA TAX, S.A. DE C.V.

Cédula No. 6

**Determinación del ISPT a retener por ingresos por separación del trabajador.
(Artículo 77 fracción X y 80 de la LISR).**

En el mes de septiembre de 1997 es despedida la Srta. Guadalupe Serrano Munguía quien percibió en su último mes de trabajo un sueldo mensual ordinario de \$ 3,000.00 y a la fecha cumplió una antigüedad laboral de 2 años 9 meses. Por su retiro se le otorgaron las siguientes percepciones:

• Sueldo mensual de septiembre	\$ 3,000.00
• Indemnización por despedido (3 meses X \$ 3,000.00)*	\$ 9,000.00
• Prima de antigüedad (12 días X 3 años X \$ 52.90)**	\$ 1,904.40
	\$ 13,904.40

* De acuerdo al artículo 48 LFT
** De conformidad con el artículo 162 LFT

ISR del último sueldo mensual ordinario	\$ 78.40
(÷) Último sueldo mensual ordinario	\$ 3,000.00
(x) 100	100
(=) Porcentaje aplicable a los ingresos	2.61%

Ingreso totales por primas de antigüedad, retiro u otros pagos por separación	\$ 10,904.40
(-) Parte exenta (art. 77 fracc. X)	\$ 7,141.50
(=) Ingreso gravado	\$ 3,762.90
(x) Porcentaje aplicable a los ingresos	2.61%
(=) ISR a retener	98.21

COMPAÑÍA TAX, S.A. DE C.V.**Cédula No. 7****Determinación del ISPT Anual (Artículos 141, 141-A y 141-B)**

A continuación se muestra la base gravable del total de los ingresos que percibió Llanos Hernández Diana durante el ejercicio 1997 para efecto de determinar su ISPT anual:

Concepto	Importe	Base gravable	Retención ISPT provisionales
Sueldos	28,560.00	28,560.00	(177.36)
Fondo de ahorro	3,712.80		
Vales de despensa	11,424.00		
Aguinaldo	2,380.00	1,586.50	329.67
Prima vacacional	298.00		
Totales	46,374.80	30,146.50	152.31

El impuesto anual se determinará de la siguiente manera:

Ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado	30,146.50
<i>Aplicación de la tarifa del art. 141</i>	
(=) Impuesto según tarifa del art. 141	3,046.77
(-) Subsidio acreditable según la tabla del art. 141-A	836.66
(=) Impuesto antes de Crédito al Salario	2,210.11
(-) Crédito al Salario anual	2,048.70
(=) Impuesto anual	161.40
(-) Retenciones efectuadas durante el año	152.31
(=) Impuesto a pagar	9.09

COMPAÑÍA TAX, S.A. DE C.V.**Cédula No. 8****Determinación del ISPT anual por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones.**

Para ejemplificar este caso se tomaron los datos del ejemplo del ISPT a retener por los ingresos por separación de la Srita. Guadalupe Serrano Munguía.

Total de las percepciones por primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones	10,904.40
(-) Parte exenta (art. 77 frac. X)	7,141.50
(-) Un sueldo mensual	3,000.00
(=) Indemnización gravable	762.90
(x) Tasa aplicable a los ingresos	(5.084%)
(=) Impuesto a retener por indemnización gravable	(38.78)
(+) impuesto anual	(1,372.66)
(=) Impuesto por percepciones totales	(1,411.44)

Cálculo de la tasa aplicable a los ingresos

Ingresos normales	24,000.00
(+) Un sueldo mensual	3,000.00
(=) Total de ingresos	27,000.00
<i>Aplicación del artículo 141</i>	
(=) Impuesto a cargo.	(1,372.66)

Impuesto a cargo	(1,372.66)
(-) Total de ingresos	27,000.00
(=) Cociente	(0.05084)
(x) 100	100.00
(=) Tasa aplicable a los ingresos	(5.084%)

COMPAÑÍA TAX, S.A. DE C.V.

Cédula No. 9

Determinación del Salario Base de Cotización para efectos del cálculo de las cuotas obrero-patronales .

Para ejemplificar este cálculo mostraremos el siguiente procedimiento:

S B C = Salario por cuota diaria + Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue por su servicio.

Al salario por cuota diaria se les sumará el resultado que se obtenga de aplicar lo siguiente:

Aguinaldo.

S D Aguinaldo = $\frac{\text{Salario por cuota diaria} \times \text{días de aguinaldo anual}}{365}$

Prima Vacacional

S D P V = $\frac{(\text{Salario por cuota diaria} \times \text{días de vacaciones}) \times \% \text{ Prima Vac.}}{365}$

Tiempo Extra

S D T E = $\frac{\text{Salario tiempo extra gravado en el mes}}{\text{días comprendidos en el mes}}$

Vales de Despensa

S D V D = $\frac{\text{excedente del 40\%}}{\text{días del mes}}$

Fondo de Ahorro

S D F A = $\frac{\text{excedente del 13\% (retirarlo más de dos veces al año)}}{\text{días del mes.}}$

Así por ejemplo, tenemos que el SBC por el mes de Julio 1997 de Mosqueda Muñoz Efen se obtuvo de la siguiente forma:

$$\begin{aligned} \text{S B C} &= 26.45 + 2.17 + 0.18 + 0.64 \\ &= 29.45 \end{aligned}$$

Al salario por cuota diaria se le sumó el resultado que se obtuvo de aplicar lo siguiente:

Aguinaldo.

$$\text{S D Aguinaldo} = \frac{26.45 \times 30}{365} = 2.17$$

Prima Vacacional

$$\text{S D P V} = \frac{(26.45 \times 10) \times 25\%}{365} = 0.18$$

Tiempo Extra

$$\text{S D T E} = \frac{19.86}{31} = 0.64$$

Vales de Despensa

$$\text{S D V D} = \frac{0.00}{31} = 0.00$$

Fondo de Ahorro

$$\text{S D F A} = \frac{0.00}{31} = 0.00$$

Comentarios.

De igual forma se calculó el SBC para las personas que perciben su salario en forma semanal, quincenal y mensual.

COMPANIA TAX S.A. DE C.V.									
Datos informativos para el SBC									
Salario	No. días	No. días	% Prima	Tiempo extra	Vales de desp.	Fondo de Ahorro			
Cuota Diaria	Aguinaldo	Vacaciones	Vacacional	Gravado	Gravado	Gravado			
1	Alejandro Santos Cesar	30	25%		139.08				
2	Antrade Flores Armando	30	25%		70.63				
3	Ariza Patten Javier	30	25%		196.15				
4	Blanco Fuentes Miguel	30	25%	119.88	109.85				
5	Canjio Garcia Isabel	30	25%		168.69				
6	Escorza Fragoso Gerardo	30	25%		51.01				
7	Hernandez Carrillo Alejandro	30	25%		266.76				
8	Hernandez Quintanilla Omar	30	25%		51.01				
9	Jirinez Sernaayo Liliyas	30	25%		70.63				
10	Lope Amaya Victor	30	25%	34.30	345.21				
11	Martinez Colina German	30	25%		9.00				
12	Mosqueda Munoz Elen	30	25%	19.86	0.00				
13	Núñez Morfies Egiar	30	25%		143.08				
14	Palacios Castillo Eduardo	30	25%		0.00				
15	Ponce Lara Pedro	30	25%		149.08				
16	Ramos Aguilar Enrique	30	25%		266.76				
17	Rios Vazquez Benjamin	30	25%	6.62	6.00				
18	Sanchez Bernal Benito	30	25%		0.00				
19	Soto Pérez Martin	30	25%		70.63				
20	Baca Medina Alejandro	30	25%		752.60				
21	Llanos Hernandez Diana	30	25%		634.60				
22	Lopez Morales Leticia	30	25%		682.60				
23	Norena Paz Pablo	30	25%		782.60				
24	Perez Garcia Veronica	30	25%		482.60				
25	Rivas Lopez Felipe	30	25%		642.60				
26	Serrano Munguia Guadalupe	30	25%		882.60				
27	Alcántara Carrifone Leopoldo	30	25%		916.60				2,205.45
28	Cavelano Lara Leticia	30	25%		10,282.60				2,413.45
29	Hernandez Cruz Norma A	30	25%		15,122.60				3,986.45
30	Reyes Casas Irma	30	25%		10,962.60				2,634.45
31	Reyes Pérez Leobardo	30	25%		7,882.60				1,633.45

COMPANIA TAX, S.A. DE C.V.
SALARIOS BASE DE COTIZACIÓN

	Salario	S D	S D	S D	S D	S D	S D	S D	S D	T. Extra	Vales de desp.	Fondo de ahorro	DIARIO	TOTAL SALARIO	SBC (RT, E y M, G y Ps)*	SBC (I y V)	SBC (R, C en E y V)*
	Cuota Diaria	Aginaldo	Prima Vac.	S D	S D	S D	S D	S D	S D	S D	S D	S D	S D	S D	S D	S D	S D
1 Alejandra Santos Cesar	38.74	3.18	0.21	0.18	0.21	4.90							47.01	47.01	47.01	47.01	47.01
2 Andrade Flores Armando	32.26	2.65	0.18	0.18	2.32								37.41	37.41	37.41	37.41	37.41
3 Arizaza Peñón Javier	42.58	3.50	0.17	0.17	6.45								52.71	52.71	52.71	52.71	52.71
4 Blanco Fuentes Miguel	35.48	2.92	0.19	0.19	3.87								46.08	46.08	46.08	46.08	46.08
5 Carrillo García Israel	40.32	3.31	0.17	0.17	5.85								49.35	49.35	49.35	49.35	49.35
6 Escorza Frago Gerardo	30.65	2.52	0.13	0.13	1.68								34.97	34.97	34.97	34.97	34.97
7 Hernández Cardillo Alejandro	48.39	3.98	0.33	0.33	8.77								61.47	61.47	61.47	61.47	61.47
8 Hernández Quimantilla Omar	30.65	2.52	0.25	0.25	1.68								35.09	35.09	35.09	35.09	35.09
9 Jiménez Sainza Wilises	52.26	2.85	0.18	0.18	2.32								37.41	37.41	37.41	37.41	37.41
10 López Amaya Victor	54.84	4.51	0.23	0.23	1.11								72.03	72.03	72.03	72.03	72.03
11 Montes Colina German	26.45	2.17	0.11	0.11	0.60								28.73	28.73	28.73	28.73	28.73
12 Mosqueda Muñoz Eren	26.45	2.17	0.18	0.18	0.84								29.45	29.45	29.45	29.45	29.45
13 Muñoz Morales Edgardo	38.74	3.18	0.27	0.27	3.90								47.96	47.96	47.96	47.96	47.96
14 Palacios Castillo Eduardo	26.45	2.17	0.11	0.11	0.00								28.73	28.73	28.73	28.73	28.73
15 Ponce Lara Pedro	58.71	3.18	0.16	0.16	4.90								46.95	46.95	46.95	46.95	46.95
16 Ramos Aguilar Enrique	48.39	3.98	0.33	0.33	8.77								61.47	61.47	61.47	61.47	61.47
17 Muñoz Morales Edgardo	26.45	2.17	0.18	0.18	0.60								29.02	29.02	29.02	29.02	29.02
18 Palacios Castillo Eduardo	26.45	2.17	0.11	0.11	0.00								28.73	28.73	28.73	28.73	28.73
19 Ponce Lara Pedro	32.26	2.65	0.13	0.13	2.32								37.37	37.37	37.37	37.37	37.37
20 Baca Medina Alejandro	91.67	7.53	0.75	0.75	26.09								126.94	126.94	126.94	126.94	126.94
21 Llanos Hernandez Diana	79.33	6.52	0.54	0.54	21.15								107.55	107.55	107.55	107.55	107.55
22 Lopez Morales Leticia	83.33	6.85	0.34	0.34	22.75								113.28	113.28	113.28	113.28	113.28
23 Noreña Paz Pablo	91.67	7.53	0.50	0.50	26.09								125.79	125.79	125.79	125.79	125.79
24 Pérez García Verónica	66.67	5.48	0.37	0.37	16.09								88.60	88.60	88.60	88.60	88.60
25 Rivas Lopez Felipe	80.00	6.58	0.33	0.33	21.42								108.32	108.32	108.32	108.32	108.32
26 Serrano Méndez Guadalupe	100.00	8.22	0.55	0.55	29.42								138.19	138.19	138.19	138.19	138.19
27 Alcañara Cardone Leopoldo	830.00	68.22	3.41	3.41	321.42							73.52	1,296.57	1,296.57	1,296.57	1,296.57	1,296.57
28 Cayetano Lara Leticia	883.33	72.60	7.26	7.26	342.75							80.45	1,386.40	1,386.40	1,386.40	1,386.40	1,386.40
29 Hernández Cruz Norma A	1,286.67	105.75	16.58	16.58	504.09							132.88	2,039.96	2,039.96	2,039.96	2,039.96	2,039.96
30 Reyes Casas Irma	940.00	77.26	3.86	3.86	365.42							87.82	1,474.36	1,474.36	1,474.36	1,474.36	1,474.36
31 Reyes Pérez Leopoldo	683.33	56.16	5.62	5.62	262.75							54.45	1,062.32	1,062.32	1,062.32	1,062.32	1,062.32

* Recordemos que para el cálculo de las cuotas la Ley establece como límite superior del SBC el equivalente a 25 veces el SMG del D.F , a excepción del seguro de invalidez y vida y de los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez que el límite superior será de 15 veces el SMG del D F. (artículo 28 de la LSS y 25 Transitorio).

Como vemos el SBC de los puestos gerenciales rebasan estos limites por lo que su SBC será de \$ 661.25 y \$ 396.75 respectivamente.

COMPANIA TAX, S.A. DE C.V.
Cédula No.10-B

Determinación de las cuotas del ramo de enfermedad y maternidad
(Prestaciones en dinero, art. 107 y prestaciones en especie, art. 25)

Periodo: Julio de 1997.

NOMBRE	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD									
	PRESTACIONES EN DINERO (ART. 107)					PRESTACIONES EN ESPECIE (ART. 25)				
	SBGD	DIAS	IFBC	CUOTA PATRONAL	CUOTA OBRERA	TOTAL ART. 107	CUOTA PATRONAL	CUOTA OBRERA	TOTAL ART. 25	TOTAL ART. 25
PORCENTAJE LIMITE DE SALARIO MINIMO	SMGAG			0.700%	0.250%	0.950%	1.050%	0.375%	1.425%	
LIMITE DE SALARIO MAXIMO	25 SMGDF									
1 Alejandro Santos Cesar	47.01	31	1,457.23	10.20	3.64	13.84	15.30	5.46	20.77	
2 Andrade Flores Armando	31	31	1,159.69	8.12	2.90	11.02	12.18	4.35	16.53	
3 Araza Patián Javier	52.74	31	1,633.84	11.44	4.08	15.52	17.15	5.13	20.28	
4 Blanco Fuentes Miguel	46.08	31	1,428.34	10.00	3.57	13.57	15.00	5.36	20.35	
5 Carrutó García Israel	49.35	31	1,529.90	10.71	3.82	14.53	16.06	5.74	21.80	
6 Escorza Fragoso Gerardo	34.97	31	1,084.01	7.59	2.71	10.30	11.38	4.07	15.45	
7 Hernández Cardillo Alejandro	61.47	31	1,905.58	13.34	4.76	18.10	20.01	7.15	27.15	
8 Hernández Quintanilla Omar	35.09	31	1,087.91	7.62	2.72	10.34	11.42	4.08	15.50	
9 López Samayo Ulises	37.41	31	1,158.99	8.32	2.90	11.22	12.38	4.35	16.53	
10 Lopez Amaya Victor	72.03	31	2,233.03	15.63	5.58	21.21	23.45	8.37	31.82	
11 Montes Collina Germán	28.73	31	890.71	6.93	2.23	8.46	9.35	3.34	12.69	
12 Mosqueda Muñoz Eren	29.45	31	912.82	6.39	2.28	8.67	9.58	3.42	13.01	
13 Nájera Montes Edgar	47.06	31	1,458.87	10.21	3.65	13.86	15.32	5.47	20.79	
14 Palacios Castillo Eduardo	28.73	31	890.71	6.23	2.23	8.46	9.35	3.34	12.69	
15 Pérez Lara Pedro	46.95	31	1,455.98	10.19	3.64	13.83	15.28	5.46	20.74	
16 Ramos Aguilar Enrique	61.47	31	1,905.58	13.34	4.76	18.10	20.01	7.15	27.15	
17 Ríos Vázquez Benjamín	28.02	31	898.58	6.30	2.25	8.55	9.45	3.37	12.82	
18 Sánchez Bernal Benito	28.73	31	890.71	6.23	2.23	8.46	9.35	3.34	12.69	
19 Soto Pérez Martín	37.37	31	1,158.32	8.11	2.90	11.00	12.16	4.34	16.51	
20 Baca Medina Alejandro	126.04	31	3,907.27	27.35	9.77	37.12	41.03	14.65	55.68	
21 Barrios Hernández Diana	107.56	31	3,334.07	23.34	8.34	31.67	35.01	12.50	47.51	
22 López Morales Leticia	113.28	31	3,511.63	24.58	8.78	33.36	36.87	13.17	50.04	
23 Noraña Paz Pablo	125.79	31	3,999.48	27.30	9.75	37.05	40.94	14.62	55.57	
24 Pérez García Verónica	88.60	31	2,746.54	19.23	6.87	26.09	28.84	10.30	39.14	
25 Rivas López Felipe	108.32	31	3,358.05	23.51	8.40	31.90	35.26	12.58	47.86	
26 Serrano Munguía Guadalupe	138.19	31	4,283.80	29.99	10.71	40.70	44.98	16.06	61.04	
27 Alcántara Carboné Leopoldo	661.25	31	20,498.75	143.48	51.25	194.74	215.24	76.87	292.11	
28 Cayetano Lara Leticia	661.25	31	20,498.75	143.48	51.25	194.74	215.24	76.87	292.11	
29 Hernández Cruz Norma A	661.25	31	20,498.75	143.48	51.25	194.74	215.24	76.87	292.11	
30 Reyes Casas Irma	661.25	31	20,498.75	143.48	51.25	194.74	215.24	76.87	292.11	
31 Reyes Pérez Leobardo	661.25	31	20,498.75	143.48	51.25	194.74	215.24	76.87	292.11	
				1,068.74	361.69	1,430.43	1,603.11	572.54	2,175.64	

COMPañÍA TAX, S.A. DE C.V.

Cédula No. 10-C

Determinación de las cuotas del ramo de riesgos de trabajo (Prestaciones en dinero y en especie. Artículo 71) y del ramo de guarderías y prestaciones sociales.

Periodo: Julio de 1997.

	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD			RIESGOS DE TRABAJO			G.Y.P.S.	
	TOTAL CUOTA PATRONAL	TOTAL CUOTA OBRERA	TOTAL APORT.	PRESTACIONES EN ESPECIE Y DINERO (ART. 71) SBGD	PRESTACIONES EN ESPECIE Y DINERO (ART. 71) TPBC	TOTAL CUOTA PAIR	TOTAL CUOTA PAIR	ARTICULO 211 TOTAL
PORCENTAJE LIMITE DE SALARIO MINIMO LIMITE DE SALARIO MAXIMO	ART 106, FRACC I ART 106, FRACC II ART. 25 ART 107			SMGAG 25 SMGDF		1 130665%		1 000%
1 Alejandro Santos Césari	139.27	9.11	148.58	47.01	1,457.23	16.43		14.57
2 Andrade Flores Amando	134.27	7.25	141.52	37.41	1,159.69	13.11		11.60
3 Araza Páez Javier	142.57	10.21	152.78	52.71	1,633.94	18.47		16.34
4 Blanco Fuentes Miguel	138.97	8.93	147.90	46.08	1,428.34	16.15		14.28
5 Canullo García Israel	140.75	9.86	150.31	49.35	1,529.90	17.30		15.30
6 Escorza Fragoso Gerardo	132.94	6.78	139.72	34.97	1,084.01	12.26		10.84
7 Hernández Carrillo Alejandro	147.32	11.91	159.23	61.47	1,905.58	21.55		19.06
8 Hernández Quintanilla Omar	133.01	6.80	139.81	35.09	1,087.91	12.30		10.88
9 Jiménez Sánchez Ulises	134.27	7.25	141.52	37.41	1,159.69	13.11		11.60
10 Lopez Amaya Victor	153.05	13.95	167.01	72.03	2,233.03	25.25		22.33
11 Montes Colina Germán	129.56	5.57	135.13	28.73	990.71	10.07		8.91
12 Mosqueda Muñoz Efrén	129.95	5.71	135.65	29.45	912.82	10.32		9.13
13 Nuñez Montes Edgar	139.50	9.12	148.62	47.06	1,458.67	16.43		14.58
14 Palacios Castillo Eduardo	129.56	5.57	135.13	28.73	890.71	10.07		8.91
15 Ponce Lara Raúl	139.45	9.10	148.54	46.95	1,455.58	16.45		14.56
16 Ramos Aguilar Enrique	147.32	11.91	159.23	61.47	1,905.58	21.55		19.06
17 Ríos Vázquez Benjamín	129.72	5.62	135.34	28.02	899.58	10.17		9.00
18 Sánchez Bernal Benito	129.56	5.57	135.13	28.73	890.71	10.07		8.91
19 Sofo Pérez Martín	134.24	7.24	141.48	37.37	1,158.32	13.10		11.56
20 Baca Medina Alejandro	269.19	53.37	322.56	126.04	3,907.27	44.18		39.07
21 Llanos Hernández Diana	224.77	38.32	263.09	107.55	3,384.07	37.69		33.34
22 López Morales Leticia	238.54	42.98	281.52	113.28	3,511.63	39.70		35.12
23 Nielsen Paz Pablo	268.59	53.16	321.75	125.79	3,895.49	44.09		38.99
24 Pérez García Verónica	179.24	22.90	202.14	88.60	2,746.54	31.05		27.47
25 Rivas López Felipe	226.55	38.92	265.47	108.32	3,358.95	37.97		33.58
26 Serrano Munguía Cuadalupe	298.38	63.25	361.64	138.19	4,283.80	48.43		42.84
27 Alcántara Cardone Leopoldo	1,555.04	488.90	2,043.93	861.25	20,498.75	231.77		204.99
28 Cayetano Jara Leticia	1,555.04	488.90	2,043.93	861.25	20,498.75	231.77		204.99
29 Hernández Cruz Norma A.	1,555.04	488.90	2,043.93	861.25	20,498.75	231.77		204.99
30 Reyes Casas Irma	1,555.04	488.90	2,043.93	861.25	20,498.75	231.77		204.99
31 Reyes Pérez Leobardo	1,555.04	488.90	2,043.93	861.25	20,498.75	231.77		204.99
	12,085.92	2,914.53	15,000.45	4,925.06	152,676.80	1,726.24		1,526.77

COMPANÍA TAX, S.A. DE C.V.

Cédula No.10-D

Determinación de las cuotas del ramo de invalidez y vida (Prestaciones en dinero. Artículo 147)

Periodo: Julio de 1997.

PORCENTAJE	LÍMITE DE SALARIO MÍNIMO	LÍMITE DE SALARIO MÁXIMO	INVALIDEZ Y VIDA			PRESTACIONES EN DINERO ARTICULO 147			TOTAL DE APORTACIONES AL IMSS			
			SEGD	DIAS	TPBC	CUOTA PATRONAL	CUOTA OBRERA	TOTAL I y V	CUOTA PATRONAL	CUOTA OBRERA	TOTAL	
						1 750%	0.625%					
1	Alejandre Santos Cesar	47.01		31	1,457.23	25.50	9.11	34.61	186.02	18.22	214.24	
2	Andrade Flores Armando	37.41		31	1,159.69	20.29	7.25	27.54	179.27	14.50	193.77	
3	Araiza Padua Javier	52.71		31	1,638.94	28.55	10.21	38.81	205.97	20.42	226.40	
4	Blanco Fuentes Miguel	46.08		31	1,426.34	25.00	8.93	33.92	194.40	17.85	212.25	
5	Caputo Garcia Israel	49.35		31	1,529.90	26.77	9.56	36.34	200.12	19.12	219.24	
6	Escorza F ragoso Gerardo	34.97		31	1,084.01	18.97	6.78	25.75	175.01	13.55	188.56	
7	Hernandez Carrillo Alejandro	61.47		31	1,905.58	33.35	11.91	45.26	221.27	23.82	245.09	
8	Hernandez Quintanilla Omar	35.09		31	1,087.91	19.04	6.80	25.84	175.23	13.60	188.83	
9	Jiménez Sotayo Ulises	37.41		31	1,158.69	20.29	7.25	27.54	179.27	14.50	193.77	
10	López Amaya Victor	72.03		31	2,233.03	39.08	13.96	53.03	239.71	27.91	267.62	
11	Montes Chirra Germán	28.73		31	890.71	16.59	5.57	21.15	164.13	11.13	175.26	
12	Mosqueda Muñoz Efrén	29.45		31	912.82	15.97	5.71	21.68	165.37	11.41	176.78	
13	Núñez Morales Edgar	47.06		31	1,458.87	25.53	9.12	34.65	198.12	18.24	214.35	
14	Palacios Castillo Eduardo	28.73		31	890.71	15.59	5.57	21.15	164.13	11.13	175.26	
15	Ponce Lara Pedro	46.95		31	1,455.38	25.47	9.10	34.57	198.93	18.19	214.13	
16	Ramos Aguilar Enrique	61.47		31	1,905.58	33.35	11.91	45.26	221.27	23.82	245.09	
17	Ríos Vázquez Benjamín	29.02		31	899.56	16.74	5.62	21.37	164.53	11.24	175.77	
18	Sánchez Bernal Benito	28.73		31	890.71	15.59	5.57	21.15	164.13	11.13	175.26	
19	Sotó Pérez Martín	37.37		31	1,156.32	20.27	7.24	27.51	179.19	14.48	193.67	
20	Baca Medina Alejandro	126.04		31	3,907.27	68.38	24.42	92.80	420.82	77.79	498.61	
21	Llano Hernández Diana	107.95		31	3,334.02	58.35	20.84	79.18	354.16	59.16	413.31	
22	Lopez Morales Leticia	113.28		31	3,511.63	61.45	21.95	83.40	374.81	64.93	439.74	
23	Moreña Paz Pablo	125.79		31	3,692.49	68.24	24.37	92.61	419.92	77.54	497.45	
24	Pérez Garcia Verónica	88.60		31	2,746.54	48.06	17.17	65.23	285.83	40.07	325.89	
25	Rivas López Felipe	108.32		31	3,356.05	58.77	20.98	79.75	356.86	58.91	415.77	
26	Serrano Munguia Guadalupe	138.19		31	4,283.80	74.97	26.77	101.74	464.62	90.03	554.65	
27	Alcantara Cardone Leopoldo	395.75		31	12,299.25	215.24	76.87	292.11	2,207.03	565.77	2,772.79	
28	Cavetano Jara Leticia	396.75		31	12,299.25	215.24	76.87	292.11	2,207.03	565.77	2,772.79	
29	Hernández Cruz Norma A.	396.75		31	12,299.25	215.24	76.87	292.11	2,207.03	565.77	2,772.79	
30	Reyes Casas Irma	396.75		31	12,299.25	215.24	76.87	292.11	2,207.03	565.77	2,772.79	
31	Reyes Pérez Leobardo	3,602.56		31	111,679.30	1,954.39	698.00	2,652.38	17,293.32	3,612.53	20,905.84	

COMPANÍA TAX, S.A. DE C.V.

Cédula No.10-E

Determinación de las cuotas del ramo de cesantía y vejez (Prestaciones en dinero. Artículo 168, fracción II)

Periodo: Cuarto Bimestre de 1997 (Julio - Agosto).

		CESANTIA Y VEJEZ PRESTACIONES EN DINERO ARTICULO 168 FRACCION II					
SECD	DÍAS	TPBC	CUOTA PATRONAL	CUOTA OBRERA	TOTAL		
PORCENTAJE			3.150%	1.125%			
LÍMITE DE SALARIO MÍNIMO							
LÍMITE DE SALARIO MÁXIMO							
1	Alejandra Santos Castañ	47.01	2,514.45	91.81	32.79	124.59	
2	Andrade Flores Armando	37.41	2,319.33	73.06	26.09	99.15	
3	Avila Páilar Javier	58.71	3,287.83	102.54	36.76	139.30	
4	Blanco Fuentes Miguel	46.08	2,856.63	89.99	32.14	122.12	
5	Canullo García Israel	49.35	3,038.73	96.33	34.42	130.75	
6	Escorza Fraogo Gerardo	34.97	2,168.01	68.29	24.39	92.68	
7	Hernández Carrillo Alejandro	81.47	3,811.16	129.85	42.88	162.73	
8	Hernández Quintanilla Omar	35.09	2,175.82	68.54	24.48	93.02	
9	Hernández Samayo Ulises	37.41	2,319.33	73.06	26.09	99.15	
10	López Amaya Victor	72.03	4,466.06	140.88	50.24	190.92	
11	Montes Cajina Gerardo	28.73	1,781.43	56.11	20.04	76.16	
12	Mosquera Muñoz Efrén	29.45	1,825.64	57.51	20.54	78.05	
13	Núñez Montes Edgár	47.06	2,517.74	91.91	32.82	124.73	
14	Palacios Castillo Eduardo	28.73	1,781.43	56.11	20.04	76.16	
15	Páncos Lara Pedro	46.95	2,811.16	91.70	32.75	124.45	
16	Ramos Aguilar Enrique	61.47	3,811.16	120.05	42.88	162.93	
17	Ríos Vázquez Benjamín	29.02	1,799.16	56.67	20.24	76.91	
18	Sánchez Bernal Benito	28.73	1,781.43	56.11	20.04	76.16	
19	Soto Pérez Martín	37.37	2,316.64	72.97	26.06	99.04	
20	Baca Medina Alejandro	126.04	7,814.54	246.16	87.91	334.07	
21	Llanos Hernández Diana	107.55	6,696.14	210.05	75.02	285.08	
22	Lopez Morales Leticia	113.28	7,023.26	221.23	79.01	300.24	
23	Noreña Paz Pablo	125.79	7,793.51	245.67	87.74	333.41	
24	Pérez García Verónica	88.60	5,493.08	173.03	61.80	234.83	
25	Rivas López Felipe	108.32	6,716.09	211.66	76.56	288.21	
26	Serrano Mungua Guadalupe	138.19	8,567.60	269.88	96.39	366.26	
27	Alcantara Carbón Leopoldo	396.75	24,538.50	774.85	276.73	1,051.59	
28	Cayetano Jara Leticia	396.75	24,538.50	774.85	276.73	1,051.59	
29	Hernández Cruz Norma A	396.75	24,538.50	774.85	276.73	1,051.59	
30	Reyes Casas Irma	396.75	24,538.50	774.85	276.73	1,051.59	
31	Reyes Pérez Leobardo	396.75	24,538.50	774.85	276.73	1,051.59	
		3,602.96	223,358.60	7,035.80	2,512.78	9,548.58	

COMPañÍA TAX, S.A. DE C.V.
Cédula No.11-A
Determinación 2% S.A.R. Y 5% INFONAVIT
Periodo: Cuarto Bimestre 1997.

Para la determinación del 2% S.A.R. se debe tomar el mismo SBC que se utilizó para calcular las cuotas correspondientes al seguro de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, guarderías y prestaciones sociales; y para el 5% INFONAVIT el correspondiente al seguro de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez.

	SBC	DIAS/BIM.	BASE	2% SAR	SBC	BASE	5% INFONAVIT	TOTAL APORTACION
1 Alejandre Santos César	47.01	62	2,914.45	58.29	47.01	2,914.45	145.72	204.01
2 Andrade Flores Armando	37.41	62	2,319.38	46.39	37.41	2,319.38	115.97	162.36
3 Aratza Patiñán Javier	52.71	62	3,267.88	65.36	52.71	3,267.88	163.39	228.75
4 Blanco Fuentes Miguel	46.08	62	2,856.68	57.13	46.08	2,856.68	142.83	199.97
5 Camilo García Israel	49.35	62	3,059.79	61.20	49.35	3,059.79	152.99	214.19
6 Escorza Fragoso Gerardo	34.97	62	2,168.01	43.36	34.97	2,168.01	108.40	151.76
7 Hernández Cajinilo Alejandro	61.47	62	3,811.16	76.22	61.47	3,811.16	190.56	266.78
8 Hernández Quimantilla Omar	35.09	62	2,175.82	43.52	35.09	2,175.82	108.79	152.31
9 Jiménez Sarinayo Ulises	37.41	62	2,319.38	46.39	37.41	2,319.38	115.97	162.36
10 López Amaya Victor	72.03	62	4,466.06	89.32	72.03	4,466.06	223.30	312.62
11 Montes Colina Germán	28.73	62	1,781.43	35.63	28.73	1,781.43	89.07	124.70
12 Mosqueda Muñoz Efrén	29.45	62	1,825.64	36.51	29.45	1,825.64	91.28	127.79
13 Núñez Montes Edgá	47.06	62	2,917.74	58.35	47.06	2,917.74	145.89	204.24
14 Palacios Castillo Eduardo	28.73	62	1,781.43	35.63	28.73	1,781.43	89.07	124.70
15 Ponce Lara Pedro	46.95	62	2,911.16	58.22	46.95	2,911.16	145.56	203.78
16 Ramos Aguilar Enrique	61.47	62	3,811.16	76.22	61.47	3,811.16	190.56	266.78
17 Ríos Vázquez Benjamín	29.02	62	1,799.16	35.98	29.02	1,799.16	89.96	125.94
18 Sánchez Bernal Benito	28.73	62	1,781.43	35.63	28.73	1,781.43	89.07	124.70
19 Soto Pérez Martín	37.37	62	2,316.64	46.33	37.37	2,316.64	115.83	162.16
SUBTOTAL			50,284.40	1,005.69		50,284.40	2,514.22	3,519.91

COMPañÍA TAX, S.A. DE C.V.
 Cédula No. 11-B
 Determinación 2% S.A.R. Y 5% INFONAVIT
 Periodo: Cuarto Bimestre 1987.

	SBC	DIAS/BIM.	BASE	2% SAR	SBC	BASE	5% INFONAVIT	TOTAL AFORTACION
20. Báez Medina Alejandro	125.04	62	7,814.54	156.29	126.04	7,814.54	390.73	547.02
21. Llanos Hernández Diana	107.55	62	6,668.14	133.36	107.55	6,668.14	333.41	466.77
22. López Morales Leticia	113.28	62	7,023.26	140.47	113.28	7,023.26	351.16	491.63
23. Noreña Paz Pablo	125.79	62	7,798.97	155.98	125.79	7,798.97	389.95	545.93
24. Pérez García Verónica	88.60	62	5,493.08	109.86	88.60	5,493.08	274.65	384.52
25. Rivas López Felipe	108.32	62	6,716.09	134.32	108.32	6,716.09	335.80	470.13
26. Serrano Munguía Guadalupe	138.19	62	8,567.60	171.35	138.19	8,567.60	428.38	599.73
SUBTOTAL			50,081.69	1,001.63		50,081.69	2,504.08	3,505.72
27. Alcántara Cardone Leopoldo	661.25	62	40,997.50	819.95	396.75	24,598.50	1,229.93	2,049.88
28. Cayetano Jara Leticia	661.25	62	40,997.50	819.95	396.75	24,598.50	1,229.93	2,049.88
29. Hernández Cruz Norma A.	661.25	62	40,997.50	819.95	396.75	24,598.50	1,229.93	2,049.88
30. Reyes Casas Irma	661.25	62	40,997.50	819.95	396.75	24,598.50	1,229.93	2,049.88
31. Reyes Pérez Leopoldo	661.25	62	40,997.50	819.95	396.75	24,598.50	1,229.93	2,049.88
SUBTOTAL			204,987.50	4,099.75		122,992.50	6,149.63	10,249.38
TOTAL				6,107.07			11,167.93	17,275.00

COMPANIA TAX, S.A. DE C.V.

Cédula No 12-A

Nómina de Sueldos

Semana del 27 de julio al 03 de agosto de 1997

NOMBRE DEL EMPLEADO	DÍAS TRABAJADOS		P. E. R. C. E. P. C. I. O. N. E. S.		VALES DE DESPENSA		DIFERENCIAS		DEDUCCIONES		NETO A PAGAR	
	DIAS TRABAJADOS	TOTAL	TIEMPO EXTRA	TOTAL	CLAVE	IMPORTE	ISPT	FONDO AHORRO	IMSS			
1 Alejandro Santos Cesari	34.71	7		470.71	CS	35.39		38.23	4.11		737.73	
2 Andrade Flores Armando	32.26	7		392.26	CS	36.66		29.35	3.27		624.10	
3 Atalaya Palmar Javier	42.48	7		517.78	CS	53.42		36.75	4.61		805.80	
4 Blanco Fuentes Miguel	35.48	7	8.88	431.48	CS	28.33		32.29	4.03		645.04	
5 Canales García Israel	48.32	7	13.32	490.32	CS	34.57		36.69	4.32		766.14	
6 Escorza Fragoso Gerardo	30.65	7		372.65	CS	39.55		27.89	3.06		595.75	
7 Hernández Carrillo Alejandro	43.39	7		593.39	CS	59.45		44.03	5.98		1,053.94	
8 Hernández Quintanilla Omar	30.65	7		372.65	CS	39.55		27.89	3.07		595.75	
9 Jiménez Samayó Ulises	32.23	7		392.23	CS	38.66		28.35	3.27		624.10	
10 Lopez Amaya Victor	54.64	7	13.47	666.64	CS	24.72		49.90	6.30		1,067.82	
11 Montes Colling Germán	26.45	7		321.63	CS	41.66		24.07	2.51		561.55	
12 Mesqueda Muñoz Efran	26.45	7	6.62	321.63	CS	40.24		24.07	2.58		579.96	
13 Muñoz Montes Edgar	38.71	7		470.71	CS	35.39		35.23	4.12		737.72	
14 Palacios Castillo Eduardo	26.45	7		321.63	CS	41.68		24.07	2.51		521.88	
15 Ponce Lara Pedro	38.71	7		470.71	CS	35.39		35.23	4.11		737.72	
16 Ramos Aguilar Enrique	48.39	7		588.39	CS	30.48		44.03	5.38		908.17	
17 Robo Vázquez Benjamín	26.45	7	6.62	321.63	CS	41.20		24.07	2.54		550.95	
18 Sanchez Bernal Benito	26.45	7		321.63	CS	41.68		24.07	2.51		521.88	
19 Sobó Pérez Marjón	32.26	7		392.26	CS	39.66		29.36	3.27		624.10	
TOTAL			357.53	8,225.55		874.57	0.00	615.56	70.97		13,509.62	

COMPANIA TAX, S.A. DE C.V.
 Cédula: No. 12-B
 Nómina de Sueldos
 Quincena del 16 al 31 de julio de 1997

NOMBRE DEL EMPLEADO	P. E. R. C. E. P. C. O. N. E. S.		VALES DE		OTRAS		DEDUCCIONES			NETO A PAGAR	
	DIAS TRAB.	TOTAL SUELDO	TIEMPO EXTRA HORAS CUOTA	TOTAL	DESPENSA	CLAVE IMPORTE	TOTAL	ISFT	FONDO AHORRO		IMSS
20 Baca Medina Alejandro	91.67	1,375.00			1,100.00		2,475.00	13.54	178.75	37.64	2,243.07
21 Barrios Hernández Dña. J	79.33	4,150.00			992.00	23.02	2,195.01		194.70	28.83	1,887.68
22 López Morales Leticia	83.33	1,250.00			1,000.00	7.97	2,257.97		162.50	31.42	2,064.05
23 Noreña Paz Pablo	91.67	1,375.00			1,180.00		2,475.00	45.54	128.75	37.52	2,243.39
24 Pérez García Verónica	66.67	1,000.00			800.00	38.83	1,638.83		130.00	19.39	1,699.44
25 Rivas López Felipe	80.00	1,200.00			950.00	21.78	2,181.78		166.00	28.99	1,996.79
26 Serrano Mungua Guadalupe	100.00	1,600.00			1,200.00	200.00 PV	2,900.00	39.20	195.00	43.36	2,622.24
TOTAL		8,890.00			7,112.00	281.59	15,293.59	70.28	1,165.70	227.34	14,840.47

COMPANIA TAX, S.A. DE C.V.
 Cédula: No. 12-C
 Nómina de Sueldos
 Mensual del 1o. al 31 julio de 1997

NOMBRE DEL EMPLEADO	DÍAS		P. E. C. F. C. I. O. N. E. S.		VALORES		DEDUCCIONES		NETO			
	SD	TRAB.	TOTAL	TIEMPO EXTRA	TOTAL	DESPENSA CLAVE	OIRAS IMPORTE	TOTAL	ISPT	FONDO AHORRO	IMSS	PAGAR A
27 Alcántara Cardona Leopoldo	830.00	30	24,900.00			9,960.00		34,860.00	10,062.67	3,237.00	665.77	20,994.63
28 Cajalato Jafra Beatriz	883.33	30	26,500.00			10,600.00		37,100.00	10,919.57	3,445.00	665.77	22,069.76
29 Hernandez Cruz Norma A	1,286.67	30	38,500.00			15,440.00		54,040.00	17,399.02	5,018.00	665.77	31,057.21
30 Reyes Casas Irma	940.08	30	28,200.00			14,280.00	PY 1,410.00	40,890.00	12,184.46	3,696.00	665.77	24,373.77
31 Reyes Pérez Leobardo	683.33	30	20,500.00			8,200.00		28,700.00	7,706.47	2,665.00	665.77	17,762.76
TOTAL			138,700.00			55,480.00		195,580.00	58,272.05	18,038.00	2,828.80	118,468.08

COMPAÑÍA TAX, S.A. DE C.V.
Cédula No. 13
Determinación 2% S/Nóminas.
Período: Julio

Aunque sabemos que este impuesto se calcula sobre percepciones otorgadas mensualmente, para fines didácticos se determinará sobre el importe de la nómina semanal, quincenal y mensual.

CONCEPTO	IMPORTE SEMANAL	IMPORTE QUINCENAL	IMPORTE MENSUAL	TOTAL DE EROGACIONES
Sueldos	4,735.10	8,890.00	138,700.00	152,325.10
Tiempo extra	357.53	0.00	0.00	357.53
Vales de despensa	8,225.55	7,112.00	55,480.00	70,817.55
Prima Vacacional	0.00	200.00	1,410.00	1,610.00
Fondo de ahorro	615.66	1,155.70	18,031.00	19,802.36
BASE DEL IMPTO.	13,933.84	17,357.70	213,621.00	244,912.54
TASA				2%
IMPTO A PAGAR				
2% S/NÓMINAS				4,898.25

Este impuesto deberá enterarse a la Tesorería del D.F. a más tardar el 17 de agosto de 1997.

**SALARIO BASE DE COTIZACIÓN AL IMSS
(CUADRO - RESUMEN)**

FACTORES O ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SBC CUOTA (+)	FACTORES O ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SBC CUOTA (+)
1. Tiempo extra . El que rebase de tres horas diarias y tres veces a la semana.	1. Tiempo extra . El que no rebase de tres horas diarias y tres veces a la semana.
2. Fondo de ahorro Cuando la aportación sea sólo del patrón o éste realice una aportación mayor integrándose la diferencia; cuando el trabajador pueda realizar más de dos retiros al años.	2. Fondo de ahorro. Cuando la aportación patronal sea igual o inferior a la realizada por el trabajador. Pero además, que éste sólo pueda realizar hasta dos retiros al año.
3 Alimentación y habitación. Cuando sean gratuitas o por ellas pague el trabajador hasta el 19% del SMG del D F	3. Alimentación y habitación. Cuando por cada una de ellas el trabajador aporta 20% o más del SMG del D.F.
4 Despesas. Cuando su monto exceda de 40% del SMG del D.F. sin importar si se otorga en efectivo, especie o vales, sean gratuitas u honorosas. Se integra sólo el excedente	4. Despesas. Cuando su importe sea de hasta 40% del SMG del D.F. y sean en efectivo, especie o vales.
5 Premios por asistencia y puntualidad. Cuando su importe rebase 10% del SDI o SBC, correspondiente a cada trabajador en mes relativo . Se integra sólo el excedente.	5. Premios por asistencia y puntualidad Cuando su importe sea de hasta 10% del SDI o SBC.

FACTORES O ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SBC CUOTA (+)	FACTORES O ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SBC CUOTA (+)
6. Previsión social. Las cantidades en efectivo entregadas directamente a los trabajadores para la contratación de seguros de vida, invalidez y gastos médicos; las cantidades fijas constantes, en efectivo, entregadas individualmente a cada trabajador previamente y conocidas; cantidad fija y entregada al trabajador bajo rubro general "previsión social". Aunque sean deducciones para ISR.	6. Previsión social. Realizada por el sindicato, fondo de pensiones patronales o contractuales; seguro de grupo global de vida, invalidez y gastos médicos contratados en lo personal por el patrón, cantidades condicionadas a la realización de los supuestos previstos contractualmente; cantidades para actividades generales, no personalizadas.
7 Vacaciones. Las pagadas (no disfrutadas).	7. Vacaciones. Las pagadas (disfrutadas).
8. Participación de utilidades. Cuando se reparten sin haber utilidades en la empresa; o en mayor cantidad de las habidas, se integra la diferencia.	8. Participación de utilidades.
9. Ayuda para transporte. Entregada a los trabajadores en efectivo, en forma general y permanente.	9. Ayuda para transporte. Cuando se entrega para la prestación de servicios: boletos, cupón y reembolso.
10. Viáticos y gastos de representación. Si no se justifican las erogaciones .	10. Viáticos y gastos de representación.
11. Gastos de gasolina Si es empleada ésta para el traslado del trabajador de su domicilio al centro de trabajo y viceversa.	11 Gastos de gasolina. Si el trabajador emplea la gasolina para la realización de sus labores.

FACTORES O ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SBC CUOTA (+)	FACTORES O ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SBC CUOTA (+)
12. Prima vacacional	12. Indemnizaciones (incluida prima de antigüedad).
13 Aguinaldo	13. Aportaciones al seguro de retiro, cesantía y vejez y al INFONAVIT (incluidas las aportaciones adicionales)
14 Prima dominical	
15. Primas, premios, bonos, gratificaciones, incentivos por producción o productividad.	
16. Comisiones.	
17 Ayuda para renta	

**LEY DEL SEGURO SOCIAL
CUOTAS OBRERO-PATRONALES**

<i>Ramos de aseguramiento</i>	<i>Prestaciones</i>	<i>Base salarial</i>	<i>Patrón</i>	<i>Trabajador</i>	<i>Obrero - patronal</i>
Enfermedad general y maternidad	Prestaciones en dinero	SBC	0.70%	0.25%	0.95%
	Prestaciones en especie	De todos los trabajadores hasta 3 veces el SMG del D.F.	13.9% de un SMG del D.F.	-	13.9% de un SMG del D.F.
		Diferencia de 3 a 25 veces el SMG del D.F.	6%	2%	8%
	Prestaciones en especie para pensionados y beneficiarios.	SBC	1.05%	0.375%	1.425%
Invalidez y vida		SBC	1.75%	0.625%	2.375%
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez		SBC	2%	-	2%
			3.150%	1.125%	4.275%
Riesgos de trabajo		SBC	*		*
Guarderías y prestaciones sociales		SBC	1%	-	1%
Total			**	**	**

- * Continúa vigente la prima determinada en el primer semestre de 1997, salvo que se trate de patrones que se inscriban o cambien de actividad a partir del segundo semestre de 1997, quienes quedarán ubicados en el grado medio de la clase que les corresponda .

- ** Cabe hacer notar que con estas primas no es posible obtener un cálculo global de la cuota obrero-patronal, en razón de que en el seguro de enfermedad y maternidad, éstas variarán en proporción a los ingresos percibidos por cada trabajador.

TOPE SALARIALES

<i>Ramos de aseguramiento</i>	<i>Topes salariales en veces el SMG</i>	<i>Diario</i>	<i>Quincenal</i>	<i>Mensual</i>
Enfermedad maternidad y	25	661 25	9,918.75	19,837.50
Invalidez y vida	15*	396 75	5,951 25	11,902 50
Cesantía en edad avanzada y vejez	15*	396 75	5,961 25	11,902 50
Retiro	25	661.25	9,918 75	19,837 50
Riesgo de trabajo	25	661 25	9,918.75	19,837.50
Guardería prestaciones sociales y	25	661.25	9,918.75	19,837.50

* Conforme al artículo transitorio de la LSS, los seguros de Invalidez y Vida y Cesantía en Edad Avanzada y Vejez iniciarán con el tope señalado, aumentando un SMG por cada año subsecuente hasta llegar a 25 en el año 2007.

CÉDULA MENSUAL

Mediante esta cédula se enterarán las cuotas correspondientes a los Seguros de Enfermedad y Maternidad, Riesgos de Trabajo, Invalidez y Vida , y Guarderías y Prestaciones Sociales; ello a mas tardar los días 17 de cada mes en las entidades receptoras : bancos o subdelegaciones del IMSS autorizadas.

Descripción de la cédula

- 1) *Número de Seguridad Social* . Sustituye al término No. Afiliación
- 2) *Apellidos y Nombre (s) del Asegurado*. Deberá anotarse en forma completa sin abreviaturas.
- 3) *Registro Federal de Contribuyentes*. El determinado por la SHCP.
- 4) *Movimientos*. Clave, fecha, días y SDI; se anotarán cuando en el periodo existan movimientos afiliatorios no presentados o presentados por el patrón y no incluidos por el IMSS
- 5) *Incapacidad*. Se anotarán los días amparados con certificado de incapacidad expedidos por el propio Instituto.
- 6) *Ausentismo*. Se anotará el número de días por los que no se percibió salario, considerando el límite establecido por la LSS
- 7) *Cuotas*. En el segundo renglón sombreado, el IMSS imprimirá los importes correspondientes a los títulos de cada columna
- 8) *Autodeterminación*. El patrón anotará los importes por él determinados, cuando no este de acuerdo con los del IMSS
- 9) *Cotizantes y Días*. En los casos en que se modifique lo terminado por el IMSS y esto afecte estos conceptos, deberán asentarse los reales.
- 10) *Cuotas determinadas por el patrón*. Se sumará por columna los importes determinados por el patrón más los importes que no sufrieron modificación
- 11) *Diferencias*. Resultado de restar a las cuotas determinadas por el IMSS, las determinadas por el patrón .
- 12) *Suma*. Adición horizontal de los importes.

- 13) *Actualización y Recargos.* En pagos extemporáneos, se determinarán en base al total de cuotas y al índice y tasa correspondientes los importes respectivos.
- 14) *Neto a Pagar.* Transcribir los importes determinados por el Instituto o por el patrón, según corresponda.
- 15) *Total Neto a Pagar.* Suma de los importes determinados por el IMSS o los determinados por el patrón según corresponda, más los importes por actualización y recargos, en su caso, de la columna Total.
- 16) *Nombre y Firma del Patrón o Representante Legal.* Anotar nombre y firma del representante legal.

CÉDULA BIMESTRAL

Con este formato los patrones efectuarán sus enteros bimestralmente en las entidades receptoras las cuotas, aportaciones y amortizaciones correspondientes al SAR: Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, INFONAVIT, y Aportaciones Voluntarias, en términos del artículo 39 de la LSS , y 29 fracc. II de la Ley del INFONAVIT.

Descripción de la cédula

- 1) *Número de Seguridad Social* . Sustituye al término No. Afiliación
- 2) *Apellidos y Nombre (s) del Asegurado*. Deberá anotarse en forma completa sin abreviaturas.
- 3) *Número de Crédito Vivienda*. Para el trabajador que se le otorgo un crédito
- 4) *Registro Federal de Contribuyentes*. El determinado por la SHCP.
- 5) *Movimientos*. Clave, fecha, días y SDI; se anotarán cuando en el periodo existan movimientos afiliatorios no presentados o presentados por el patrón y no incluidos por el IMSS
- 6) *Incapacidad*. Se anotarán los días amparados con certificado de incapacidad expedidos por el propio Instituto.
- 7) *Ausentismo*. Se anotará el número de días por los que no se percibió salario, considerando el límite establecido por la LSS
- 8) *Cuotas IMSS - Aportaciones y Amortizaciones*. En el segundo renglón sombreado, el IMSS imprimirá los importes correspondientes a los títulos de cada columna.
- 9) *Autodeterminación*. El patrón anotará los importes por él determinados, cuando no este de acuerdo con los del IMSS
- 10) *Suma IMSS*. Suma de las cuotas de Retiro, Cesantía y Vejez.
- 11) *Aportaciones Voluntarias*. Importes que se registrarán en el renglón de autodeterminación, cuando haya aportación voluntaria o adicional

- 12) *Porcentaje o Cuota Fija o VSM.* Porcentaje o en veces salario mínimo del área geográfica aplicable al punto (5), salario o cuota fija, para determinar el monto de la amortización de aquellos trabajadores con préstamo otorgado por el INFONAVIT.
- 13) *Suma INFONAVIT.* Suma de los importes de aportación patronal y amortización.
- 14) *Total.* Suma de los importes de las columnas 10, 11 y 13.
- 15) *Cotizantes y Días.* En los casos en que se modifique lo terminado por el IMSS y esto afecte estos conceptos, deberán asentarse los reales.
- 16) *Cuotas determinadas por el patrón.* Se sumará por columna los importes determinados por el patrón más los importes que no sufrieron modificación.
- 17) *Diferencias.* Resultado de restar a las cuotas determinadas por el IMSS, las determinadas por el patrón .
- 18) *Actualización y Recargos.* En pagos extemporáneos, determinar en base al total de cuotas y al índice y tasa correspondientes, los importes respectivos para cuotas del IMSS, y aportaciones y amortizaciones del INFONAVIT.
- 19) *Neto a Pagar.* Transcribir los importes determinados por el Instituto o por el patrón, según corresponda.
- 20) *Total a Pagar.* Suma de los importes determinados.
- 21) *Nombre y Firma del Patrón o Representante Legal.* Anotar nombre y firma del representante legal.

**PERIODO DE PRESENTACION DE AVISOS
(IMSS)**

<i>Tipo de aviso</i>	<i>Plazo</i>
Altas	No mayor a 5 días hábiles
Bajas	No mayor a 5 días hábiles
Modificación de salarios	
√ Elementos fijos	No mayor a 5 días hábiles
√ Elementos variables	15 primeros días naturales del mes siguiente
√ Mixto	Elemento fijo, igual a salarios fijos, (no mayor a 5 días hábiles). Elemento variable, igual a salarios variables (15 primeros días naturales del mes siguiente)
Revisión de contrato colectivo	30 días naturales.

FECHAS PARA EL PAGO DE CUOTAS

<i>Seguros de : E y M, RT, I y V, y GPS.</i>		<i>Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, e INFONAVIT.</i>	
Mes	Fecha de pago	Bimestre	Fecha de pago
Julio	18/VIII/97*	4o. julio-agosto	17/IX/97
Agosto	17/IX/97	5o. Sep-Octubre	17/XI/97
Septiembre	17/X/97*	6o. Nov-Diciembre	19/I/98
Octubre	17/XI/97		
Noviembre	17/XII/97		
Diciembre	19/I/98*		

- * Prórroga del plazo Recuérdese que si el último día del periodo para el pago oportuno resulta inhábil o corresponde al día viernes, se prorrogará el plazo hasta el siguiente día hábil, en los términos de lo establecido en el artículo 12 del CFF.

LEY DEL INFONAVIT

<i>Aportación</i>	<i>Tope salarial</i>	<i>Integración del SBC de aportaciones y amortizaciones</i>	<i>Fecha de pago</i>	<i>Forma de entero</i>
5% Sobre los salarios de los trabajadores (art. 136 LFT)	15 veces el SMG del D.F. (art. 29 fracc. II y quinto transitorio) *	La determinada en el artículo 25 de la LSS (art. 29 fracc. II de la Ley del INFONAVIT)**	Bimestral, a más tardar los días 17, del mes inmediato siguiente al bimestre. Las liquidaciones y notificaciones de las mismas se harán conjuntamente con las del Seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez, previo convenio con el IMSS. (art. 35 y sexto transitorio de la Ley del INFONAVIT)	Mediante el SUA, para las empresas que cuentan con 5 o más trabajadores, y a través de la cédula de determinación de cuotas, aportaciones y amortizaciones para las empresas que cuentan con menos de 5 trabajadores, y en las entidades receptoras

- * Cabe comentar que conforme al actual artículo 144 de la LFT y al Criterio Jurídico no. 16, emitido por el propio INFONAVIT, el tope salarial de aportaciones y amortizaciones es de 10 veces el SMG del área geográfica de aplicación que corresponda, precepto legal que no puede considerarse reformado al modificarse la Ley del INFONAVIT, mismo que en consecuencia sigue resultando aplicable, y no así el nuevo tope señalado en el artículo 29 fracción II de esta última, en razón de que a este ordenamiento no le compete regular la forma en que deberá cumplirse la obligación habitacional de los

patrones establecida en la LFT, derivado de la fracción XII del artículo 123 Constitucional, precepto que solo le otorga a ésta facultad para crear y regular en el Instituto recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.

** Por lo que respecta a la integración del salario base de aportaciones y amortizaciones al INFONAVIT, toda vez que es el artículo 143 de la LFT el que la determina, se deben considerar los mismos comentarios que para el tope salarial

CONCLUSIONES

Derivado de las diversas disposiciones y lineamientos que afectan y resultan como consecuencia de remunerar al personal que labora en las empresas, nos hemos tenido que enfrentar al análisis de diversas prestaciones enfocándolas dentro de los marcos legales en materia fiscal (LISR y Código Financiero del D.F.) y en materia de Seguridad Social (LSS, INFONAVIT y Nueva Ley del SAR) para así obtener diversos cálculos de subsidio por retención de salarios, el crédito al salario, el Sistema de Ahorro para el Retiro, la fiscalización en materia del IMSS, INFONAVIT y 2% sobre nóminas.

Por otro parte, nos encontramos con que en la legislación mexicana no existe una definición concreta de lo que se debe entender por previsión social, por lo que fiscalmente se presentan confusiones cuando los empleadores otorgan a sus trabajadores prestaciones bajo este concepto que pudieran ocasionar controversias a ventilar ante los tribunales, como es el caso de los vales de despensa. La posición de las autoridades fiscales respecto a éstos es la de no aceptar como deducibles este gasto de previsión social considerándolo como ingreso gravable para el trabajador. Como hemos visto, la mayoría de las tesis de los tribunales fiscales determinan que las despensas y los vales de despensa sí constituyen un gasto de previsión social tendiente a elevar el nivel económico de los trabajadores.

Con todos los antecedentes que hemos expuesto, podemos concluir que si la empresa otorga despensa o vales de despensa a sus trabajadores en forma general y cumpliendo con los requisitos que marca la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento, esta prestación queda comprendida en la fracción XII del artículo 24 de la citada Ley, ya que son prestaciones de previsión social, las cuales no serán acumulables, con las limitaciones contenidas en el último párrafo del artículo 77 de la LISR.

Precisamente por la anterior cabe reflexionar respecto de que las empresas para evitar controversias de carácter fiscal, deben analizar e implementar el plan de previsión social que esté de acuerdo a las circunstancias propias y no copiar o implementar planes que no les correspondan

Las prestaciones no deben ser consideradas como una posibilidad de disfrazar bajo ese concepto a verdaderos salarios, pues las mismas en realidad representan beneficios que elevan la calidad de vida de los trabajadores de menores salarios, por lo que sería incongruente pensar en que una prestación significa ahorrar un gasto o una erogación.

Finalmente podemos decir que con la nueva Ley del Seguro Social que entró en vigor a partir del 1o. de julio de 1997 se crea un nuevo esquema de pensiones, mismo que se fundamenta sobre un sistema de capitalización individual, es decir, que las contribuciones que realizan los trabajadores, los patrones y el propio Gobierno , se canalizan a cuentas individuales pertenecientes a cada trabajador. Asimismo, el trabajador podrá saber en cada momento que lo desee dónde están y en qué se invierten sus ahorros. Así, el trabajador podrá planear una mejor pensión para él y su familia. Además, tendrá el derecho de afiliarse a la AFORE que considere más conveniente en términos de servicio, costo y rendimientos.

Con los conocimientos aquí plasmados se conocen las alternativas que dentro del marco legal, se pueden aplicar para generar la menor carga fiscal posible, y pagar en forma correcta toda esta suma de contribuciones con lo que se estarán evitando contingencias fiscales tanto para el patrón como para el empleado.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS DE TEXTO

- Mercado Hernández, Salvador. ¿Cómo hacer una tesis?, 2ª Edición, México, LIMUSA, 1996, Págs. 287.
- Anderson, Jonathan, Redacción de tesis y trabajos escolares, 1ª Edición, México, DIANA, 1988, Págs 174.
- Rojas Soriano, Raúl, Guía para realizar investigaciones sociales, 6a. Edición, México, PLAZA Y VALDES , 1990, Págs. 286
- Fernández Ruíz, Silvestre. Prestaciones del IMSS, Cálculo y Procedimientos. 1ª Edición, México. TRILLAS, Págs. 297.
- González y Rueda, Porfirio Teodomiro, Previsión y Seguridad Social del Trabajo. Año 1989, Págs. 524.
- Torres Díaz, Julio. Administración de Prestaciones, su valoración, otorgamiento y aplicación. 4ª Edición. México, ECASA, 1996.
- Solana Rivera, Manuel. Manual de mis prestaciones y derechos laborales, 1ª Edición, México, ECASA, 1994.
- Becerril Arechiga, Alfonso. Análisis de las prestaciones de previsión social. ISEF, México.
- Diccionario de sinónimos/antónimos. 1ª Edición, México, LAROUSSE.

LEYES, CÓDIGOS Y REGLAMENTOS

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, 112ª Edición, México, PORRUA, 1996, Págs. 140
- Ediciones Fiscales ISEF, S.A., **Código Financiero 1997**, 2ª Edición, México, ISEF, 1997.
- Dofiscal Editores, **Compilación Fiscal 1997**, 38ª Edición, México, 1997.
- **Ley Federal del Trabajo**, 112ª Edición, México, PORRUA, 1996, Págs. 368
- Murueta Sánchez, Alfredo. **Ley del Seguro Social, Ley Anterior y Nueva. Ley 1997 Comparadas**, 2ª reimpresión, México, EDICIONES MUR, 1996, Págs. 288.
- Murueta Sánchez, Alfredo **Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro**, 2ª reimpresión, México, EDICIONES MUR, 1996, Págs 288.
- Ediciones Fiscales ISEF, S.A., **Ley 1997 INFONAVIT**, 3ª Edición, México, ISEF, 1997.