



11
2 ej.
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

**"ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO
PARA EFECTOS DE CONTRIBUCION"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN CONTADURIA

P R E S E N T A N :

**CATALINA ALVARADO SALAZAR
VICTORIA LUISA RODRIGUEZ CRUZ**

ASESOR: L.C. JUAN CORTES GUTIERREZ.

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

1998.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

267 908



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



DEPARTAMENTO DE
EXÁMENES PROFESIONALES

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLÁN
P R E S E N T E

ATN: Q. Ma. del Carmen García Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

"Elementos Integrantes del Salario para Efectos de Contribución".

que presenta la pasante: Catalina Alvarado Salazar
con número de cuenta: 8803156-3 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 HABLARÁ EL ESPÍRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 24 de Septiembre de 199 8

PRESIDENTE	<u>L.C. Juan Cortés Gutiérrez</u>	
VOCAL	<u>C.P. Jorge Irene Landín</u>	
SECRETARIO	<u>L.C. Ma. Esther Monroy Baldi</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>L.C. Carlos Pineda Muñoz</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Pedro Orbe Solís</u>	

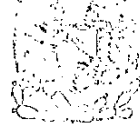
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
P R E S E N T E

ATN: Q. Ma. del Carmen García Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

" Elementos Integrantes del Salario para Efectos de
Contribución ".

que presenta la pasante: Victoria Luisa Rodríguez Cruz
con número de cuenta: 8812559-6 para obtener el TITULO 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 HABLARÁ EL ESPÍRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 24 de Septiembre de 199 8

PRESIDENTE

L.C. Juan Cortés Gutiérrez

VOCAL

C.P. Jorge Irene Iandín

SECRETARIO

L.C. Ma. Esther Manroy Baldi

PRIMER SUPLENTE

L.C. Carlos Pineda Muñoz

SEGUNDO SUPLENTE

L.C. Pedro Orta Solís

AGRADECIMIENTOS

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

Por habernos brindado la oportunidad y el honor de pertenecer a ella, y abrirnos las puertas a sus aulas del conocimiento para recibir la educación profesional, y de la cual seremos dignas representantes, así como también nos llevamos el compromiso de poner en el lugar más alto su nombre.

A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES - CUAUTITLAN.

Por habernos albergado durante tantos años en sus edificios, y despertar en nosotras la conciencia para ser unas profesionistas capaces y comprometidas a servir a la sociedad y a la patria, con lealtad y dignidad.

A LOS MAESTROS.

Que durante nuestro desarrollo profesional, nos han transmitido grandes conocimientos, experiencias, enseñanzas y sabios consejos, para poder finalizar satisfactoriamente, nuestra carrera, agradecemos infinitamente el hecho de habernos guiado y por ser unos excelentes maestros.

A NUESTRO ASESOR.

Al profesor Juan Cortés Gutiérrez, por su apoyo y dedicación, por su ayuda y orientación que nos brindó la realización de ésta tesis, por haber confiado en nosotras y brindarnos sus conocimientos.

A EL HONORABLE JURADO

Agradecemos sus comentarios y tiempo que dedicaron a la revisión de este trabajo. Así como también agradecemos su presencia en el examen profesional.

AL PUEBLO DE MEXICO

Por que gracias a sus contribuciones hacen posible que existan instituciones públicas que brindan educación y otros servicios a quienes como nosotras hacemos uso de esas instituciones.

Gracias a todos por su apoyo, Victoria y Catalina.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS.

Por darme prosperidad y años de vida, para ver cumplida una de mis más anheladas metas la de titularme, ya que tú siempre has estado en todos los caminos que emprendo y pone en mi los dones de la sabiduría, confianza e inteligencia y por no permitir que me desviara por el camino de la ignorancia y de la conformidad. Gracias Dios por todo.

A MI MADRE.

Por darme la vida, por tus esfuerzos, sacrificio y desvelo, por que desde que tengo uso de conciencia nunca me has dejado caer en la desesperación y tampoco has permitido que desista en mi desarrollo profesional, dándome consejos, ánimos, confianza y sobre todo amor, llevándome siempre por el sendero de la superación. Gracias Mamá.

A MI PADRE.

Por que de él siempre he recibido sabios consejos de conducta, que a adquirido con la experiencia de la vida, haciendo de mi una persona segura e íntegra. Gracias Papá.

A MIS HERMANOS.

Porque de ellos siempre he recibido apoyo moral así como también ánimo para seguir adelante. Gracias a Memo y Arturo.

A MIS AMIGAS.

Por brindarme su amistad y cariño porque junto a ellas vivi muchos momentos agradables y divertidos así como también fuimos adquiriendo juntas responsabilidades y conocimientos a que hoy nos hacen unas personas comprometidas con nuestro trabajo gracias a ellas, Victoria y Bertha.

Gracias por hacer posible otra etapa de mi vida.

K a t y.

AGRADECIMIENTOS.

A MI DIOS Y SEÑOR.

Porque desde que destinó mi lugar aquí en la tierra me dio por madre a un ángel y a un padre que juntos han formado un hogar y una familia maravillosa. Gracias por bendecirme, por estar conmigo en cada uno de los instantes de mi vida, compartiendo, mis triunfos y fracasos, mis alegrías y tristezas, y porque hasta hoy día me has dado la libertad de ser quien soy.

A MI PADRE.

Por haberme dado la vida, porque siempre procuró para mi madre, mis hermanos y para mí un techo, comida y vestido. Gracias Papá por estar conmigo.

A MI MADRE.

Porque también me dio la vida, que desde que me trajo a este mundo me ha dado su amor, comprensión, sus cuidados, consejos y me ha soportado. Gracias te quiero Mamá.

A MIS HERMANOS.

Quiero agradecerles sus palabras, sus buenos consejos y ánimos para seguir adelante en estos años de escuela. En especial quiero agradecer a dos de mis hermanas a Reyna que por ella he llegado hasta aquí, por su apoyo moral y económico, también por su cariño.

A mi hermana Verónica agradezco su ayuda en las tareas escolares y su cariño.

A MIS AMIGAS.

Gabriela, Bertha, Rosario, Catalina y Javier, que me han dado su cariño, su comprensión, su tiempo y amistad. Muy especialmente quiero agradecer a Rosario que me ayudó, me dedicó parte de su tiempo y fue paciente conmigo. Y por último no podía dejar de mencionar a mi amiga a la cuál quiero, admiro y respeto, a ella por aguantarme, comprenderme y por haberme elegido a mi para realizar juntas este trabajo gracias Catalina.

Vicky.

ABREVIATURAS

En seguida presentamos una lista de abreviaturas utilizadas en el desarrollo de este tema.

IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
IINFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
ISR	Impuesto Sobre la Renta.
LFT	Ley Federal del Trabajo.
LISR	Ley del impuesto Sobre la Renta.
LSS	Ley del Seguro Social.
PTU	Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
RLISR	Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
SAR	Sistema de ahorro para el retiro.
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
SMG	Salario Mínimo General.

SI	Salario Integrado.
SMGDF	Salario Mínimo General del Distrito Federal.
IVA	Impuesto Sobre Valor Agregado.
IESPS	Impuesto especial Sobre Productos y Servicios.
IMPAC	Impuesto al Activo.
CFF	Código Fiscal de la Federación.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

INDICE

ABREVIATURAS

INTRODUCCION

OBJETIVO

CAPITULO 1. RELACIONES DE TRABAJO.

1.1 Trabajadores.	10
1.2. Clasificación de los Trabajadores.	11
1.3. Determinación de las Retribuciones	14
1.3.1 Características.	15
1.3.2. Clasificación.	15

CAPITULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE DERIVAN DE UNA RELACION LABORAL.

2.1. Derechos de los Trabajadores.	20
2.1.1. Derechos que Establece la Ley Federal del Trabajo.	
2.1.2. Derechos que Establece la ley del Seguro Social.	28
2.1.3. Derechos que Establece la ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.	33
2.1.4. Derechos que Establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta.	35
2.2. Obligaciones de los Trabajadores.	37
2.2.1. Obligaciones que establece la Ley Federal del Trabajo	37

2.2.2. Obligaciones que Establece la Ley del Seguro Social.	39
2.2.3. Obligaciones que Establece la ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.	40
2.2.4 Obligaciones que Establece la Ley del impuesto Sobre la Renta.	40
2.3. Derechos de los Patrones.	42
2.3.1. Derechos que Establece la Ley del Trabajo.	42
2.3.2. Derechos que Establece la Ley del Seguro Social.	42
2.3.3. Derechos que Establece la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.	43
2.3.4. Derechos que Establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta.	44
2.4. Obligaciones de los Patrones.	45
2.4.1. Obligaciones que Establece la Ley Federal del Trabajo.	45
2.4.2. Obligaciones que Establece la Ley del Seguro Social.	48
2.4.3. Obligaciones que establece la Ley del instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.	52
2.4.4. Obligaciones que Establece la ley del Impuesto Sobre la Renta.	53

CAPITULO 3. SUELDOS Y SALARIOS.

3.1. Conceptos de Sueldos y Salarios.	60
3.2. Clasificación de los Salarios.	62
3.3. Elementos que Integran al Salario.	66
3.3.1. Integración Salarial para Efectos Laborales.	66
3.3.2. Integración Salarial para Efectos de la Ley del Impuesto Sobre.	69
3.3.3. Integración Salarial para Efectos de la Ley del Seguro Social.	87
3.3.4. Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.	91
3.3.5. Integración Salarial para Efectos del 2% Sobre Nóminas.	94
CASO PRACTICO	120
CONCLUSIONES	180
BIBLIOGRAFIA.	183
ANEXOS.	

INTRODUCCION

En nuestro país, las personas económicamente activas, tienen toda la libertad de elegir cualquier trabajo, siempre que este sea lícito; y por consiguiente están obligadas a contribuir al gasto público de la federación, de acuerdo al lugar en que resida y a lo establecido en las leyes que rijan dicho trabajo.

Por tal motivo antes de abordar el tema que nos atañe nos es necesario incluir el capítulo 1, de Relaciones de Trabajo, en el cual citamos las definiciones y clasificación de trabajador de acuerdo a la opinión de varios autores y a lo que se describe en la ley.

Así como nuestro capítulo 2, titulado Derechos y Obligaciones que derivan de una relación laboral, en el cual haremos mención de los derechos y obligaciones que tienen tanto trabajadores como patrones establecidos en las distintas leyes que rige las relaciones laborales de trabajo en los Estados Unidos Mexicanos.

Ahora que ya incluimos los dos capítulos anteriores y, que dejamos definidos los diferentes aspectos que en ellos se mencionan y que son básicos para el entendimiento y comprensión del tema que origino ésta investigación documental, desarrollada en nuestro capítulo 3, definido como elementos integrantes del salario, en el que se hace mención de los distintos enfoques que tienen las diversas leyes en cuanto a integrar el salario,

que servirá de base para la determinación de las contribuciones a las cuales están obligados el patrón y el trabajador a pagar a los distintos organismos recaudadores del Estado.

Y por último para la mayor comprensión de este tema incluimos un caso práctico en donde se aplicarán los procedimientos y cálculos correctos para cumplir con la obligación que tienen los trabajadores de contribuir al gasto público de la Federación.

Por experiencia sabemos que estos procedimientos y cálculos puedan cambiar, de acuerdo a las modificaciones que vayan teniendo las diversas leyes; es por ello que hacemos un atento llamado a los lectores para que se mantengan informados sobre dichas modificaciones y esperamos que este trabajo aclare lo mejor posible sus dudas, en cuanto al tema que se trata.

CAPITULO 1

RELACIONES DE TRABAJO

1.1. TRABAJADORES

Dentro de la exposición de motivos que originó la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se menciona que el "Derecho Mexicano del Trabajo", tiene su fuente en el artículo 123 apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde se regulan las relaciones de trabajo entre los trabajadores y los patrones lo que da como resultado que la nueva ley sea un ordenamiento expresado en la Constitución. Los Tratados Internacionales de trabajo debidamente aprobados, las Leyes de trabajo y sus Reglamentos la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad, constituyen también fuentes principales del "Derecho mexicano del Trabajo".

La propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 2 establece las normas de trabajo, que buscan conseguir el equilibrio y la justicia social en la relación de trabajadores y patrones.

La Ley Federal del Trabajo:

- 1.- Es un ordenamiento constitucional establecido en el artículo 123 apartado A.
- 2.- Son normas de trabajo que buscan el equilibrio en las relaciones de trabajadores y patrones.
- 3.- Busca la justicia social en el mejoramiento de las condiciones económicas del trabajador, buscando como objetivo principal, los beneficios mínimos que deben corresponder al trabajador por sus servicios.

A continuación mencionaremos algunas definiciones de trabajador:

1.- El Lic. Alberto Trueba Urbina, define al trabajador como aquel que presta sus servicios en forma personal a otros mediante una remuneración.

2.- El Lic. Manuel Alonso García, define al trabajador como sujeto de contrato de trabajo que se obliga a prestar su servicio por cuenta de uno o varios patrones bajo su dependencia mediante una remuneración.

3.- El Lic. Mario de la Cueva, establece la misma definición que la Ley Federal del Trabajo expresado en su artículo 8 donde define al trabajador como la persona física que presta a otra física o moral un trabajo o servicio personal subordinado.

4.- En la Ley Federal del Trabajo se establece también una definición la cual nos cita en su artículo 8, que el trabajador es aquella persona física que presta a otra física o moral un trabajo o servicio personal subordinado.

1.2. CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES

En el punto anterior se hizo una breve descripción de lo que se considera como definición de trabajador, ahora mencionaremos la clasificación de los trabajadores de acuerdo a las diferentes actividades en que labora. Dependiendo de las funciones que realiza el trabajador se puede clasificar en:

A. EN RAZON DE LAS FUNCIONES

a). Obrero.- Al hablar del obrero, este se caracteriza por ser de orden mecánico y se puede clasificar en:

- Obrero especializado.- Realiza aquellas tareas cuyo requisito principal es el dominio de un oficio, que se adquiere a través del aprendizaje y la formación práctica así como de la capacitación.

- Obrero no especializado.- Aquel que inicia un oficio o especialización, que parte del carácter de aprendiz.

b). Técnico.- Por lo general este tipo de personal ocupa un puesto intermedio entre los profesionales y los obreros calificados, ya que sirven de apoyo a los primeros, su función reside en el análisis y solución de problemas de índole técnico.

c). Administrativo.- Poseen conocimientos de mecánica contable y administrativa, los conocimientos para su desempeño se adquieren a través de un aprendizaje de nivel medio, realiza aquellos trabajos reconocidos por costumbre o de hábito mercantil como propios de oficinas o despacho.

d). Ejecutivo.- Aparece como el más interno colaborador del empresario en tareas de carácter organizativo con amplio poder, jerarquía sobre el resto del personal, tiene una responsabilidad directa ante el empresario lo representa tanto internamente como externamente, también llamado empleado de confianza.

B. EN RAZON A LA PERMANENCIA

La estabilidad en el trabajo es importante en la relación de trabajo, ya que se le da el carácter de permanente y depende de la voluntad del trabajador, la disolución y, excepcionalmente del patrón, de circunstancias ajenas a la voluntad de ambos, así como la estabilidad en el trabajo es el derecho de permanecer en el trabajo en tanto subsista la materia y se puedan obtener los beneficios subsecuentes.

a). Trabajador de planta. - Para que sea un trabajo de planta, se requiere únicamente que el servicio que desempeña el trabajador constituya una necesidad permanente de la empresa, los trabajadores de planta se dividen en :

- Trabajador de planta continuo.- Señalado en el párrafo anterior.
- Trabajador de planta por temporada.- Que es el llamado para trabajar en ciertas funciones propias de la empresa, o para actividades en determinada época del año, razón a la falta de regularidad en el trabajo.

b). Trabajador eventual .- Es aquel que se denomina complementario y que es contratado, en forma de carácter extraordinario y que cesa cuando la causa que le dio origen termina, estos se dividen en :

- Por obra determinada.- Cuando lo exige la naturaleza del trabajo y no admite relación por tiempo indeterminado.

- Por tiempo determinado.- Solo es permitido cuando lo exige la naturaleza del trabajo.

c). Trabajador interino.- Es aquel que presta sus servicios a otro de carácter fijo y su relación dura de acuerdo a la ausencia del sustituido.

d). Trabajador de confianza.- Es aquel que depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas, ya que son funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan el no carácter general, y los que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

I.3. DETERMINACION DE LAS RETRIBUCIONES

El salario viene a constituir la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ordinario. Su fundamento legal se encuentra en la Constitución que establece: que nadie puede ser obligado a prestar trabajo personal, sin la justa retribución y sin pleno consentimiento, además contempla que el salario nunca debe ser inferior al mínimo y que debe ser remunerador.

I.3.1. CARACTERISTICAS

El salario debe ser :

- Remunerador
- Nunca inferior al salario mínimo en ningún caso.
- Suficiente.
- Determinado o determinable.
- Cubierto periódicamente.
- Pagado en moneda de curso legal.
- El salario en especie debe ser proporcional y apropiado al que se pague en efectivo.

Así mismo la retribución que recibe el trabajador, puede establecerse como :

Retribución directa.- Es el salario propiamente dicho al trabajo realizado.

Retribución complementaria.- Es el salario no referido al trabajo, como consecuencia de este y de carácter no compensatorio.

I.3.2. CLASIFICACION

La clasificación que se le ha dado a la retribución que recibe el trabajador, lo establece el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo.

a.- Por unidad de tiempo.- Es aquel que depende de la duración del servicio, por número de horas durante el cual el trabajador, esta a disposición del patrón, la retribución en función del tiempo es variable, por depender de el número de horas.

b.- Por unidad de obra.- También llamado por destajo, y se realiza en función a la obra producida, en los resultados del trabajo, con independencia del tiempo empleado, esta retribución debe dar como resultado, el monto del salario mínimo por lo menos.

c.- Por comisión.- La retribución se mide en función del servicio de la empresa, vendido o colocado por el trabajador, esto es prima sobre la mercancía vendida o colocada.

d.- A precio alzado.- La retribución se mide en función de la obra, que el patrón se propone a ejecutar y presenta dos caracteres, salarios por unidad de tiempo y salarios por unidad de obra.

Haciendo énfasis a lo anterior podemos comentar que: según la Constitución Mexicana que nos rige a los mexicanos y derivada de ella la Ley Federal del Trabajo; en las cuales se establece que tienen el derecho de trabajar en el lugar o lugares que queramos, siempre que dicho trabajo sea lícito; además de que la persona podrá trabajar en dicho lugar hasta que así convenga a sus intereses.

Es por ello que la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.) cita las normas de trabajo, con objeto de conseguir el equilibrio y la justicia social, dando incapie al derecho de huelga, ya que en ocasiones ese equilibrio del que se habla en la Ley, sólo puede obtenerse por este medio ante la necesidad de los patrones y en algunas veces del Estado, al negar los beneficios a los trabajadores para su mejoramiento, en la medida en que mejora la industria y económicamente hablando nuestro país.

Por otro lado consideramos que la L.F.T. en su concepto de trabajador, diferencia al motivo por el cual fue creada, ya que este concepto utiliza la palabra subordinado, el cual nos remonta al pasado en el cual los patrones tenían derechos sobre los trabajadores, es por ello que pensamos que la definición correcta de trabajador sería la que menciona el autor Alberto Trueba Urbina, que dice: que el trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otra persona mediante una remuneración.

A los trabajadores se les clasifica de acuerdo a la actividad y a las funciones que realiza, así también se les clasifica de acuerdo al lugar en donde labora, para saber el salario o remuneración que le corresponde de acuerdo a la zona geográfica. Dicha remuneración debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia.

Por lo que anteriormente se cita en las leyes, podemos mencionar que no se cumple en cierta medida que el trabajador pueda satisfacer sus necesidades sociales básicas puesto que hoy en día el salario que percibe en ningún caso cumple con dicho objetivo ya que es muy bajo y no asegura la dignidad de la persona humana, su vida, salud y un nivel decoroso para las personas económicamente activas.

Cabe mencionar que no se le paga al trabajador por su horario de trabajo, si no por el cumplimiento de un contrato de trabajo en consecuencia no se cumple lo establecido en la Ley que dice: que a trabajo igual, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales **corresponde salario** igual.

CAPITULO 2

DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE DERIVAN DE UNA RELACION LABORAL

2.1. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

2.1.1. DERECHOS QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo, establece los siguientes derechos para los trabajadores:

A) JORNADA DE TRABAJO.

El establecimiento de la Jornada del Trabajo máxima de 8 horas se dio en el artículo 123 Apartado A Constitucional y el artículo 59 de la LFT establece: " El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales." Con esto se protege al trabajador de las jornadas inhumanas que llegaron a existir.

También el artículo 59 da la opción de llegar a un acuerdo entre las partes y repartir las horas del trabajo, por ejemplo, aumentar la jornada de lunes a viernes para descansar el sábado o cualquier otra modalidad.

La jornada de trabajo deberá adecuarse a las circunstancias de cada trabajo atendiendo a los riesgos que presenten para la salud del trabajador, el esfuerzo tanto físico como mental que desarrolle, el ambiente que prevalezca, etc., es decir la limitación de la jornada de trabajo deberá atender a las circunstancias particulares de cada relación laboral. El artículo 62 señala que nunca se podrá fijar una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva.

B) DIAS DE DESCANSO.

El derecho al descanso consignado a la Ley, atiende a diversos aspectos médicos, psicológicos y sociales; y no solo al capricho humano del trabajador.

a) Descanso semanal.- El descanso hebdomadario ha sido considerado como una necesidad inaplazable para que el trabajador pueda recuperar las fuerzas gastadas por su labor. Así se consagra en el artículo 69 de la LFT que establece: " Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos con goce de salario integro."

Cuando los trabajadores requieran de una labor continua, los trabajadores y patrones deberán fijar de común acuerdo, qué día disfrutará de su descanso semanal, procurando que en los reglamentos de la Ley se establezcan que sean los domingos; así lo establecen los artículos 70 y 71 de la LFT.

La Ley otorga un beneficio adicional al que establece el artículo 123 Constitucional, fracción IV, apartado "A", que consiste en otorgar el salario íntegro en el día semanal de descanso.

El artículo 73 de la LFT establece: "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso . " Es decir que por ningún motivo se podrá obligar a los trabajadores a que laboren en su día de descanso y en caso de hacerlo se le pagará un salario triple.

b) Descanso Obligatorio.- En el artículo 74 se establecen los días en los que se decreta descanso obligatorio.

c) Prima Dominical.- En caso de que se tenga que trabajar en día domingo, se deberá pagar una prima dominical, según lo establece el artículo 71, segundo párrafo "Los trabajadores que prestan sus servicios en día domingo tendrán derecho a una prima dominical de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

C) VACACIONES.

Las vacaciones no se consignan en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, ya que éste establece el mínimo de garantía de que debe gozar el trabajador, sin embargo en el apartado "B", fracción III si se concede a los trabajadores al servicio del Estado un periodo de vacaciones de 20 días por lo menos.

En la LFT se consignó el derecho a las vacaciones por parte de los trabajadores en general, estableciendo su duración en el artículo 76:

AÑOS DE SERVICIO	DIAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4 a 8	12
9 a 13	14

El artículo 77 señala que las vacaciones de los trabajadores que laboran esporádicamente y los de temporada, se determinarán proporcionalmente al número de días laborados en el año. Así mismo señala el artículo 79 segundo párrafo que los trabajadores que no lleguen a cubrir un año completo, tendrán una remuneración proporcional al tiempo de servicio prestado.

Las vacaciones deben ser en forma continua, no podrán compensarse con alguna remuneración y deberán concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio.

D) PRIMA VACACIONAL.

El artículo 80 de la LFT establece:

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les corresponda durante el periodo de vacaciones.

Esta prestación se estableció ante la necesidad de que los trabajadores disfrutaran realmente de sus vacaciones, ya que sin ella sería imposible que las tomaran en virtud del salario tan gastado que tienen, aunque esto resultó una utopía ya que la prima es íntima e insuficiente.

La prima debe pagarse por todos los días comprendidos en el periodo de vacaciones, inclusive los días de descanso semanal, calculándose sobre el salario tabulado y sobre la habitación y alimentos cuando éstas prestaciones se otorguen.

E) SALARIO.

Su fundamento legal se encuentra en la Constitución que establece: Nadie puede ser obligado a prestar trabajo personal, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. Además contempla que el salario nunca debe ser inferior al mínimo y que debe ser remunerador.

Mario de la Cueva lo define como: La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa.

F) PRINCIPIO DE IGUALDAD DE SALARIOS.

El artículo 86 de la LFT consagra este principio diciendo: "A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

G) EL AGUINALDO.

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

Los que no hayan cumplido el año de servicio, independientemente de tendrá derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado cualquiera que fuere éste.

El aguinaldo se calculará sobre el salario ordinario que perciba el trabajador por día laborado y no el integrado; y puesto que es una prestación que se puede determinar en cualquier tiempo el trabajador que tuviese que separarse antes de concluir el año, tendrá derecho de recibir el pago proporcional que le corresponde a ese momento.

H) SALARIOS MINIMOS.

El artículo 90 señala con respecto al salario mínimo: Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

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

Como lo indica éste artículo, el salario es un derecho de carácter irrenunciable que trata de evitar que al trabajador se le pague una cantidad ridícula por su trabajo, aunque no cumpla en la realidad con la satisfacción de las necesidades que señala el segundo párrafo.

Este salario se deberá pagar en efectivo, sin ninguna clase de descuento, salvo los casos que señale el artículo 97.

I) PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

Desde el punto de vista explícito de la Ley Federal del Trabajo en México apartir de su artículo 117 se ocupa de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se trata, en este caso de un mecanismo ideado para permitir a los trabajadores gozar de manera más amplia de los beneficios si el capital produce en determinado tiempo.

A través de tal reparto se pretende lograr el equilibrio entre el trabajo y capital, respetando los principios de justicia social, estimular a los trabajadores para alcanzar una mayor productividad y, pugnar por una justicia de distribución de la riqueza.

La participación en las utilidades no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores. Así mismo las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y 130.

Los trabajadores de confianza participan en las utilidades de las empresas, pero si el salario que percibe es mayor del que corresponde al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de

éste al trabajador de planta con las mismas características, se considera este salario aumentado en un 20% como salario máximo.

El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la SHCP, se ajustará a las normas que establece el artículo 121 de la LFT. Su tratamiento fiscal será analizado con mayor amplitud en casos que presentaremos posteriormente.

J) OTROS DERECHOS QUE SE ESTABLECEN EN ESTA LEY SON:

- Igualdad de condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.

- Igualdad en las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza.

- Igualdad en las condiciones de trabajo a los trabajadores contratados por intermediarios.

- La falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados.
- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que laboren en la empresa, aún y cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.
- El trabajador puede solicitar la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias que la justifique.

- El trabajador tendrá derecho a la Capacitación y Adiestramiento, el cual será proporcionado según convenga éste con el patrón y se impartirá dentro de su jornada de trabajo salvo convenio en contraria.

- En caso de que el trabajador sufra un Riesgo de Trabajo, tendrá derecho al pago de una indemnización conforme lo establece la LFT, para lo cual se tomará el salario diario que perciba más los aumentos posteriores, sin que sea inferior al salario mínimo, debiendo pagarse directamente al trabajador, además los trabajadores tendrán los derechos que se establecen en el artículo 487.

- Derechos de preferencia de trabajadores mexicanos, con mayor antigüedad a quienes no tengan otra fuente de ingresos y sean responsables de familia y, a los sindicalizados de los que no lo están.

2.1.2. DERECHOS QUE ESTABLECE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

La Ley del Seguro Social se estableció con el fin de garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

A continuación se mencionará algunos de los derechos a favor de los trabajadores que se mencionan en ésta Ley.

A) Inembargabilidad de las prestaciones que correspondan a los asegurados y a los beneficiarios, salvo caso de obligaciones alimenticias a su cargo (embargables hasta un 50%).

B) Toda persona que se encuentre vinculada a otra por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen será sujeto de aseguramiento del Régimen Obligatorio, el cual comprende los seguros de:

- Riesgo de trabajo.
- Enfermedades y Maternidad.
- Invalidez y Vida.
- Cesantía en edad avanzada y Vejez..
- Guarderías y Prestaciones sociales.

C) Tienen derecho a solicitar su inscripción al instituto todos los trabajadores, así como comunicar las modificaciones de salario y demás condiciones de trabajo, los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo no surtirán efectos mientras dure la incapacidad para finalidades del régimen del Seguro Social.

D) En caso de que el trabajador sufra un riesgo de trabajo tendrá derecho a:

a) Prestaciones en especie:

- Asistencia médica quirúrgica y farmacéutica,
- Servicios de Hospitalización,
- Aparatos de prótesis y ortopedia y,
- Rehabilitación.

b) Prestaciones en dinero:

- Subsidio del 100% del salario base de cotización mientras dure la inhabilitación.
- Subsidio del 60% para incapacidad permanente total.
- Aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión que perciba cuando la incapacidad es permanente total o parcial con un mínimo del 50% de incapacidad.

E) En caso de Enfermedad y Maternidad.

a) Quedan asegurados:

- El trabajador asegurado y/o pensionado.
- Esposa o concubina del asegurado o pensionado.
- Los hijos:
 - Menores de 16 años sin requisito alguno.
 - Hasta de 25 años si el padre está pensionado y ellos continúan estudiando.
- Padre o madre del asegurado que vivan con él o dependan económicamente de él.

b) Prestaciones en especie:

- Asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica.
- Madres trabajadoras.
- Asistencia obstetricia (madre beneficiarias)
- Lactancia.
- Canastilla.

c) Prestaciones en dinero:

- Pago de un subsidio en caso de enfermedad a partir del 4to. día del inicio de la incapacidad, (60% de su sueldo) y hasta 52 o 78 semanas siempre y cuando ya tenga 4 cotizaciones semanales o 6 en caso de ser trabajador eventual. En caso de hospitalización se pagará el subsidio a los familiares.

- En caso de muerte del asegurado, se entregará a los familiares el equivalente a 2 meses de SMG vigente en el D.F. conforme al artículo 104 de la LSS.

- El subsidio a que tiene derecho la asegurada en caso de maternidad será del 100% de su sueldo al que tendrá derecho durante los periodos de embarazo y puerperino (42 días antes y 42 días después del parto), siempre y cuando tenga ya 30 cotizaciones semanales, y en caso de que no el patrón pagará el 100% de su sueldo.

d) En caso de quedar sin trabajo, podrá conservar estos mismos derechos por 8 semanas a partir de la fecha, siempre y cuando tenga 8 semanas de cotización; y en caso de huelga podrán recibir las prestaciones durante el tiempo que dure.

F) En caso de Invalidez, Vejez o Cesantía en edad avanzada tendrá derecho siempre y cuando se cumpla con los requisitos que establece la Ley en cada caso siguiente:

- Pensión temporal o definitiva.
- Asistencia médica.
- Asignaciones familiares (% a la familia)
- Ayuda asistencial.

G) En ramo de vida, los beneficiarios tendrán derecho a las siguientes prestaciones, siempre y cuando cumpla con los requisitos que establece la Ley:

- Pensión de viudez, orfandad o ascendientes.
- Ayuda asistencial.
- Asistencia médica.

H) En caso de matrimonio tendrá derecho a una ayuda conforme a lo establecido en el artículo 165 de la LSS.

I) El Seguro de Guarderías para hijos de asegurados cubre el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternos a sus hijos durante su jornada de trabajo en la infancia. También gozarán de este derecho los hijos de viudos asegurados y de trabajadores abandonados.

J) Para efectos del Seguro de retiro, cada trabajador tendrá una cuenta integrada por dos subcuentas, una de las cuales será para el fondo de retiro en la cual el patrón hará una aportación bimestral del 2%, cantidad que será depositada en una Institución de Crédito, y que se entregará al trabajador al momento de su finiquito.

El trabajador podrá hacer retiros parciales por el equivalente al 10% que se tenga en el fondo:

- a) Cuando el trabajador esté incapacitado y se le prolongue dicha incapacidad.
- b) Por haber sido destituido de su empleo o bien haber renunciado a éste.

2.1.3. DERECHOS QUE ESTABLECE LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

La Ley del INFONAVIT se creó con el objeto de proporcionar a los trabajadores de cualquier actividad, habitaciones cómodas e higiénicas, creando para ello sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir propiedades, construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos por estos conceptos.

Dentro de esta Ley se contemplan además los siguientes derechos para la clase trabajadora:

- A)** Tienen derecho a solicitar su inscripción ante el instituto en caso de incumplimiento por parte del patrón de esta obligación, con sólo proporcionar los informes correspondientes.

B) Tienen derecho a solicitar y obtener toda la información relativa a sus aportaciones en todo momento a través de su patrón.

C) Las aportaciones al Fondo se efectuarán mediante depósito en las subcuentas de vivienda de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro, las cuales se acreditarán por los comprobantes expedidos por la institución de crédito que el patrón les deberá entregar. Los ahorros individuales conservarán por lo menos su valor real; esto se le entregará al trabajador según lo determine la Ley, ya sea como pensión vitalicia o bien en una sola exhibición. En caso de fallecimiento del trabajador, los fondos se entregarán a los beneficiarios que él primero haya designado.

Los fondos de la cuenta son inembargables.

D) El trabajador tiene derecho a elegir la vivienda nueva o usada a la que se aplique el importe de las aportaciones.

E) Solo por una vez los trabajadores podrán recibir crédito del instituto, el que quedará asegurado para que en los casos de incapacidad total permanente o muerte se les libere de las obligaciones derivadas del crédito. En caso de que el trabajador quede desvinculado de una relación laboral, tiene derecho a la continuación voluntaria en los términos que establece el artículo 59 de la Ley del INFONAVIT.

2.1.4. DERECHOS QUE ESTABLECE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

La Ley del I.S.R. considera que son ingresos aquellos que por la prestación de un trabajo personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral; incluyendo la PTU y las prestaciones percibidas como consecuencia de la relación laboral; pero permite la no acumulación de los ingresos en los siguientes casos:

A) No pagarán el impuesto los trabajadores que ganen un salario mínimo. Las prestaciones distintas del SMG calculadas sobre la base de dicho salario cuando no exceda los mínimos señalados por la LFT.

- Las remuneraciones por horas extras o prestación de servicios que realice en días de descanso sin que se le sustituyan hasta el límite que establece la LFT.

- En caso de los demás trabajadores es el 50% de las remuneraciones por tiempo extraordinario o trabajo en días de descanso sin que se le sustituya y sin que exceda de 5 veces el SMG.

B) Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades.

C) Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias o ingresos de las subcuentas de retiro.

D) Los reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, de acuerdo con las leyes y contratos de trabajo.

E) Las prestaciones de Seguridad Social.

F) Las prestaciones de Previsión social.

G) Los depósitos en el INFONAVIT y otros institutos de seguridad.

H) Los provenientes de cajas y fondo de ahorro establecidos en las empresas siempre y cuando cumplan con los requisitos que establece el artículo 77-VIII LISR.

I) Las cuotas de seguridad social de los trabajadores pagadas por los patrones.

J) Las compensaciones obtenidas por el retiro o separación.

K) Las gratificaciones anuales y otras prestaciones siempre y cuando cumplan con lo establecido en el artículo 77-XI de la Ley del ISR.

L) Las percepciones por gastos de representación y viáticos, cuando sean efectivamente erogadas en servicio del patrón.

M) Otros que están establecidos en el artículo 77 de la LISR.

N) Para el cálculo del impuesto de los trabajadores, se aplicará lo dispuesto en el artículo 80, disminuido con el monto del subsidio que en su caso resulte aplicable en los términos del artículo 80-A y aplicando el "crédito al salario mensual" que resulte conforme el artículo 80-B, teniendo derecho a que en caso de que resulte diferencia a su favor, ésta se le entregue conjuntamente con el pago de su salario.

Ñ) Los ingresos derivados del crédito al salario mensual no serán acumulables, ni se considerarán para el cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

2.2. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

2.2.1. OBLIGACIONES QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 134 establece las siguientes obligaciones para los trabajadores:

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
2. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

- 3. Desempeñar el servicio bajo la dirección de un patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.**

- 4. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en forma, tiempo y lugar convenidos.**

- 5. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.**

- 6. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo no siendo responsabilidad de ellos por el deterioro que origine su uso, caso fortuito o mala calidad de los mismos.**

- 7. Observar buenas costumbres durante su servicio.**

- 8. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite.**

- 9. Integrar los Organismos que establece la Ley.**

- 10. Someterse a los exámenes médicos que se requieran.**

- 11. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de ellas.**

12. Comunicar al patrón o representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o patrones.

2.2.2. OBLIGACIONES QUE ESTABLECE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

En el artículo 9 de la LSS vigente establece que las disposiciones fiscales de esta Ley que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas las normas que se refieren a sujetos, objetos, base de cotización y tasa.

El sujeto en este caso es la persona que se encuentra vinculada a otras por una relación de trabajo.

- El objeto es gravar sobre su salario base de cotización.
- La base de cotización será su salario diario integrado conforme al artículo 27 LSS vigente.
- La tasa será:

- Para el Seguro de Enfermedad y Maternidad:	2.25 %
- Para el Seguro de Invalidez y Vida	0.625%
- Para el Seguro de Cesantía y Vejez	1.125%
- Pensionados	<u>0.375%</u>
TOTAL:	4.375%

2.2.3. OBLIGACIONES QUE ESTABLECE LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

En el caso de las aportaciones para el Fondo de vivienda que el patrón efectúa a favor de los trabajadores, los titulares de la misma deberán al momento de la apertura de la cuenta designar beneficiarios pudiendo sustituirlos o en su caso modificar la proporción correspondiente a cada una de ellas.

2.2.4. OBLIGACIONES QUE ESTABLECE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

El artículo 82 de la LISR vigente establece que: "Los contribuyentes que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrá las siguientes obligaciones:

1. Proporcionar a las personas que les hagan los pagos a cuenta del impuesto correspondiente, los datos necesarios para que dichas personas los inscriban en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.

2. Solicitar las constancias de remuneraciones y retenciones y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio, o bien al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual.

3. Presentar declaración anual en los siguientes casos:

A) Cuando obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en éste Capítulo.

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

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

D) Cuando obtengan ingresos por los conceptos a que se refiere este capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o proveniente de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 80 LISR.

4. Comunicar por escrito al patrón, antes de que éste les efectuó el primer pago que les corresponda por su trabajo en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios personales subordinados a otro empleador y éste les efectúa el acreditamiento del salario a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

2.3. DERECHOS DE LOS PATRONES

2.3.1. DERECHOS QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo establece las normas que tienden a conseguir el equilibrio y la justicia entre trabajadores y patrones, es decir atender las necesidades de los trabajadores pero sin desatender los derechos y garantías de los patrones y el propio derecho de propiedad considerado como función social.

El patrón tiene la facultad jurídica de dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes necesarios para la obtención de los fines de la empresa.

En el artículo 57 LFT segundo párrafo se establece que "el patrón podrá solicitar la modificación de las condiciones de trabajo cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen." Si bien es factible esta modificación, nunca se podrán llevar a cabo por debajo de los mínimos que la Ley establece.

2.3.2. DERECHOS QUE ESTABLECE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

Dentro de esta Ley uno de los derechos que se establecen es en el artículo 13-IV que dice "Los patrones que sean personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, podrán ser sujetos de aseguramiento de régimen obligatorio siempre y cuando no estén ya asegurados en los términos de ésta Ley.

Esta incorporación se hará a solicitud del interesado, siendo aceptado tendrá derecho a los ramos de los Seguros de Riesgo de trabajo, Enfermedad y Maternidad, Invalidez y Vida, Cesantía en edad avanzada y Vejez. Para el pago de sus cuotas se estará a lo dispuesto en el artículo 212 de la LSS.

Otros derechos que se mencionan son:

- Exoneración al patrón del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidades de riesgo de trabajo establece la Ley.
- Exoneración al patrón de la obligación del pago de salario integrado a la asegurada en caso de maternidad.
- Los patrones tendrán derecho a descontar del importe de las prestaciones contractuales que deben cubrir directamente, las cuantías correspondientes a las prestaciones de la misma naturaleza otorgada por el instituto.

2.3.3. DERECHOS QUE ESTABLECE LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

En la Ley del INFONAVIT no se consigna ningún derecho para patrones.

2.3.4. DERECHOS QUE ESTABLECE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

A) El pago de las remuneraciones que derive de toda la relación del trabajo podrá ser deducibles para efectos de la determinación del ISR a cargo de patrones ya sea personas físicas o morales, siempre y cuando cumplan con los requisitos de deducibilidad que señala el artículo 24 al respecto.

- Estrictamente indispensables.

- Se deducirán cuando hayan sido efectivamente erogados en el ejercicio de que se trate.

- Que se cumplan las obligaciones de retención y entero de impuestos a cargo de terceros o que en su caso se recabe copia de los documentos en que conste pago de dicho impuestos.

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

Estas 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 fijan en el Reglamento de la LISR.

- Pago con cheque nominativo. Respecto a éste requisito que establece el artículo 24-III para ser deducible, el artículo 15 del Reglamento de la LISR establece: "Tratándose de pagos de contribuciones, de viáticos y de los que correspondan a la prestación de un servicio personal subordinado en términos de la Ley, no será necesario que se realicen mediante cheques nominativo".

B) Los patrones podrán disminuir las cantidades que entreguen en efectivo a los trabajadores por concepto del crédito al salario, del Impuesto Sobre la Renta a su cargo o de las retenciones del mismo efectuadas a terceros, o del IVA; IESPS, IMPAC y en general cualquier impuesto federal que se deba enterar utilizando la forma de Pagos Provisionales Parcialidades y Retenciones de Impuestos Federales. Los retenedores podrán compensar en la siguiente declaración, o solicitar la devolución de las cantidades que resulten como saldo a favor.

2.4. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

2.4.1. OBLIGACIONES QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La principal obligación que se desprende de toda relación laboral a cargo del patrón es el pago del Salario, como retribución que se debe pagar al trabajador por su trabajo; y puesto que el salario es un instrumento de justicia social no se le debe considerar como derecho recíproco a la obligación de

trabajar, sino como una obligación independiente (pago de salarios caídos, días de descanso, vacaciones, etc). De ahí se desprende el pago de indemnizaciones, prestaciones y demás condiciones que establece la Ley.

El artículo 132 de la LFT establece al respecto:

- Son obligaciones de los patrones:

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
2. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores, los útiles, instrumentos y materiales necesarios en buen estado para la ejecución del trabajo.
4. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador.
5. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas y demás centros de trabajo análogos. Lo mismo se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

7. Expedir cada quince días a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

8. Expedir la trabajador que lo solicite o se separe de la empresa su constancia de antigüedad.

9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto.

10. Otras señaladas en las fracciones X a XXVII de la LFT así como otras especificadas como:

- El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

- Para el patrón es obligatorio celebrar el Contrato Colectivo cuando así lo demande el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores.

- Otras de carácter específico.

2.4.2. OBLIGACIONES QUE ESTABLECE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

La Ley del Seguro Social incluidas las reformas del 20 de julio de 1993 establece las siguientes para los patrones:

A) Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el IMSS, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles conforme a las disposiciones de esta Ley y su Reglamento.

B) Llevar registros como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exija la Ley y su Reglamento.

C) Determinar el importe de las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS.

D) Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley, decretos y reglamentos respectivos.

E) Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido en esta Ley, el CFF y los reglamentos respectivos.

F) Cuando el patrón lleve su contabilidad mediante el sistema de registro electrónico, la información a que se refieren las fracciones A y B podrá proporcionarse en dispositivos magnéticos procesados en los términos que señale el Instituto.

G) Registrar debidamente en la contabilidad los conceptos que no integran al salario de cotización.

H) El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir. El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al Instituto las cuotas obrero-patronales, en los términos señalados por esta Ley y sus Reglamentos. Si en los contratos Colectivos se pactan prestaciones iguales a las contenidas en la LSS, el patrón pagará al Instituto íntegramente las cuotas obrero patronales.

I) EL pago de las cuotas obrero patronales será por mensualidades vencidas a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente. Y apartir del mes de agosto de 1997 los pagos al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), que anteriormente se hacían en forma manual, deberán presentarse en disco magnético, por medio de un programa de cómputo denominado Sistema Unico de

Autodeterminación (SUA); que los patrones recibirán gratuitamente y, que calcula el pago de cuotas obrero-patronales de las aportaciones y amortizaciones al INFONAVIT, al IMSS y al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). El pago se acompañará del diskette, eliminando papeleo y posibles errores de cálculo.

J) Cuando no se enteren las cuotas dentro de los plazos señalados, el patrón cubrirá a partir de la fecha en que los créditos se hicieren exigibles, la actualización y los recargos correspondientes en los términos del CFF, sin perjuicio de las sanciones que procedan.

K) El pago de cuotas se hará con las siguientes tasas:

- Para el Seguro de Enfermedad y Maternidad:	20.600%
- Para el Seguro de Invalidez y Vida:	1.750%
- Para el Seguro de Cesantía y Vejez:	3.190%
- Para el Seguro de Guardería:	1.000%
- Para el Seguro de Pensionados.	1.050%
- Para el Seguro de Retiro e INFONAVIT.	7.000%
- Para el Seguro de Riesgo de trabajo, se pagará el que corresponda a la empresa.	

L) Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo VI del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.

M) Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente conforme a los periodos de pago establecidos.

Así mismo deberán cubrir las cuotas obreros patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deben aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se determinará a servicios de beneficio colectivo para los trabajadores de la industria de la construcción, en los términos de esta Ley. Sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan, con carga a este fondo.

N) Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y su reglamento.

Ñ) Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de los días cotizados, de acuerdo a lo que establezca el reglamento de afiliación.

Las disposiciones contenidas en los incisos A,B,C y D no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de casas habitación, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario o bien, por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del Reglamento respectivo.

2.4.3. OBLIGACIONES QUE ESTABLECE LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

La Ley del INFONAVIT establece las siguientes obligaciones a los patrones:

A) Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos sobre altas y bajas de los trabajadores, las modificaciones de salarios y demás datos necesarios al Instituto para el cumplimiento de sus fines.

B) Efectuar las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda en las Instituciones de crédito, para su abono en las subcuentas del Fondo individual del sistema de ahorro a nombre de los trabajadores, a fin de que se individualicen dichas aportaciones deberán proporcionar la información relativa de cada trabajador a las instituciones de crédito, en la forma y periodicidad que al efecto determine el Instituto.

C) Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios descontados del pago de abonos a fin de cubrir préstamos otorgados por el instituto.

D) Se requerirá a los patrones que omitan éstas obligaciones. En caso de infracciones a la Ley se castigarán con multas por el equivalente de 15 a 315 veces el SMG.

E) El pago de las aportaciones será por bimestres vencidos, a más tardar el día 17 de los meses noventa.

F) Estarán obligados a entregar a sus trabajadores los comprobantes de los depósitos junto con el último pago de su salario de los meses pares.

2.4.4. OBLIGACIONES QUE ESTABLECE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

El artículo 83 de la LISR vigente establece las obligaciones de los patrones siendo éstas:

1. Efectuar las retenciones de ISR correspondientes a los salarios.
2. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados.
3. Proporcionar a sus trabajadores constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate.
4. Solicitar constancia de otros patrones para cerciorarse de que están inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes.
5. Presentar declaración anual de sueldos y retenciones.

6. Inscribir en el Registro Federal de Contribuyentes al trabajador.

7. Los pagos en efectivo que se hagan a los contribuyentes que tengan derecho al crédito al salario sólo se podrán entregar si:

- Se llevan los registros contables de los pagos de sueldos y crédito al salario en forma individualizada a cada trabajador.

- Emiten y conservan comprobantes como nóminas firmadas, recibos de sueldos, constancias, etc.; en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados por sueldos y salarios, el impuesto retenido y las diferencias a favor.

- Presentar declaración anual del Crédito al salario correspondiente al Ejercicio.

- Inscribir a los trabajadores en el Registro Federal de Contribuyentes.

- Pagar en forma individualizada las aportaciones de IMSS, SAR e INFONAVIT.

En cuanto a éste capítulo podemos comentar: que es bueno que los trabajadores tengan derechos y que además estos estén establecidos en la máxima ley que es la que nos rige como lo es la Constitución Mexicana y en las otras leyes que se citan, pero también sería muy interesante que de alguna manera los trabajadores, supieran de sus derechos que tienen tan solo por el

hecho de formar parte de la fuerza básica productora de la economía de nuestro país, ya que en la mayoría de los casos y más específicamente en la clase obrera, existe mucha desinformación con respecto a sus derechos. Como ejemplo podemos citar que en la Ley Federal del Trabajo se establece un periodo vacacional al cual tiene derecho el trabajador, más sin embargo, algunos no lo saben y como sus patrones no se los dan, entonces no lo exigen puesto que no están enterados de que es un derecho del cual ellos pueden disponer dentro de un periodo o plazo de seis meses a partir de que cumplen un año de servicio. Continuando con este punto de las vacaciones, nos preguntamos el porque se hace la distinción entre trabajador general o común y el que labora o presta sus servicios al estado, con respecto a que los del estado, se le da un periodo de vacaciones superior a partir de su primer año de trabajo y a los demás trabajadores se les da un periodo mas pequeño, teniendo que pasar mucho tiempo antes de que se llegue a igualar el periodo de los otros trabajadores, porque darle más preferencia a unos trabajadores más que a otros, porque no tratarlos de una manera igualitaria. Otro caso común es en el de la jornada de trabajo, que en muchos casos dicha jornada es inhumana ya que no solo se trabaja las ocho horas establecidas por la Ley si no que se trabajan hasta diez o más, así lo exige o no el tipo de trabajo. Y este tiempo que se excede muchas veces no se considera como tiempo extra en el pago del salario, si no como parte de la jornada de trabajo diaria, para seguir devaluando más aún el salario del trabajador .

Considerando también el derecho de que se les capacite y adiestre a los trabajadores en cuanto a sus funciones a realizar es bueno e importante ya que reduciría los riesgos y accidentes de trabajo.

Cabe mencionar que también en la Ley federal del trabajo, se define al riesgo de trabajo como aquel en el que el trabajador cae cuando se vuelve apático, con pereza mental y física, ya no le importa su trabajo; accidente de trabajo es aquel que se sufre físicamente por algún descuido del mismo trabajador, o por algunas circunstancias ajenas a él.

Por otro lado, los derechos de los trabajadores establecidos en la Ley del Seguro Social si se cumple en la práctica, esto para el beneficio de los trabajadores, no dependiendo de esta Ley, el cumplimiento de la misma, si no de los trabajadores, exigiendo al empezar a trabajar en cualquier empresa su inscripción al Instituto y, de los patrones siendo ellos responsables de cumplir sus obligaciones para ello, de estar inscritos a dicho organismo.

Otra de las leyes que nos atañen es la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (LINFONAVIT), de la cuál consideramos que no cumplen con el propósito por el cual fue fundada siendo éste, proporcionar al trabajador de cualquier actividad, vivienda cómoda y económica ya que para obtener dicha vivienda el trabajador interesado debe de obtener un puntaje que el Instituto determinará basándose en varios aspectos como lo son la antigüedad, el salario, y el número de hijos entre otros puntos, siendo éstos en ocasiones u obstáculo para obtener dicha vivienda ya que en el caso del salario mínimo algunas veces no es lo suficiente para obtener el puntaje, es por ello que consideramos que no debería de decir en su objetivo de creación del Instituto la frase: "de cualquier actividad" si no que debería especificar que es para trabajadores de actividades bien remuneradas o de actividades en las que se pague salario superior al mínimo.

En cuanto a la Ley del Impuesto Sobre la Renta (L. ISR), los derechos de los trabajadores que establece, opinamos que no son muy alentadores ya que el Estado se hace allegar recursos mediante los salarios de los trabajadores que ganan un poco más, y decimos un poco más por que tres o cuatro salarios mínimos no son lo suficientemente cuantiosos para que el Estado los considere sujetos del impuesto del ISR.

Con respecto a las obligaciones de los trabajadores podemos decir que el cumplimiento de ésta son en muchas ocasiones en beneficio más de los trabajadores que para el patrón, pero dichos beneficios no son conocido por los beneficiarios y por consecuencia tampoco conocen las obligaciones que en diversas leyes les establece, y muchas veces por su ignorancia y falta de conocimientos se ven perjudicados; un caso muy común es el del trabajador cuando ingresa a una empresa, entonces el patrón en cumplimiento de sus obligaciones lo da de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, proporcionándole éste su registro de afiliación, posteriormente al ingresar aun nuevo empleo el trabajador no proporciona a su nuevo patrón su registro de afiliación que ya tenía, y el patrón lo vuelve a inscribir ante el Instituto, perdiendo así el trabajador su antigüedad que ya tenía y como consecuencia sus cotizaciones para el otorgamiento en el futuro de su pensión, que por el derecho a lo mejor el trabajador había ganado, pero por su ignorancia o descuido aún no tiene derecho. Al hablar de los derechos de los patrones que las diversas leyes les otorgan podemos decir que son en beneficio de la permanencia de una fuente de empleo que mucha falta hace al país y de la seguridad económica del mismo patrón y de sus trabajadores, así como para la menor descapitalización por el pago de impuesto al Estado.

Estos derechos, si se cumplen, ya que afortunadamente con el transcurso del tiempo los patrones han tomado más conciencia en documentarse en cuanto a sus derechos y no solo ser la persona que recibe las ganancias de su empresa.

Tenemos también las obligaciones de los patrones, de las cuales muchas veces los patrones hacen caso omiso, no por perjudicar al trabajador ya que éste es en cierta manera el que le produce sus ganancias, si no en muchas ocasiones por ahorrarse unos cuantos pesos, como en el caso ya citado, y afiliarse a sus trabajadores al IMSS que por no pagar cuota a éste organismo muchos patrones en la actualidad no inscriben a todos sus trabajadores solo a los de más confianza o antigüedad, siendo esto último en muchas ocasiones una condición para poder inscribir al trabajador que generalmente va de uno a tres meses, redundando en éste caso tenemos también que muchos patrones al afiliarse a sus trabajadores como una obligación que le establece la ley, no la hacen verdídicamente si no con sueldos inferiores a los que en realidad se les paga, esto lo hacen para pagar menos impuesto, lo que en la actualidad son muchos y muy altos, como consecuencia los trabajadores en un futuro tendrán menor importe en sus aportaciones al seguro de retiro y al INFONAVIT de lo que realmente debería ser.

Es por ello que pensamos que de alguna manera el Instituto Mexicano del Seguro Social debería de tener un mecanismo o forma de averiguar que toda persona que presta su servicio a otra, esté inscrito ante el seguro. Y también hacer un llamado de atención a los patrones para que conozcan y den a conocer a sus trabajadores los derechos y obligaciones a los que cada uno de ellos les corresponde por Ley.

CAPITULO 3
SUELDOS Y SALARIOS

3.1. CONCEPTOS DE SUELDOS Y SALARIOS

Es necesario definir en el presente capítulo, uno de los conceptos trascendentales en materia, ya que es la base de donde emana toda obligación fiscal: el salario.

Desde la antigüedad hasta hoy en día es común escuchar a la gente referirse indistintamente a dos conceptos análogos, salarios y sueldos. Etimológicamente el término salario, nació años atrás, cuando el pago del trabajo se efectuaba con sal que en su momento fue muy valiosa y de ahí deriva la palabra salario, en tanto que el término sueldo, proviene de "solidus", y nace con la primera acuñación de la moneda de peso cabal.

Su diferencia consiste en que, el salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario, y que el sueldo se pague por mes o por quincena. Pero la verdadera diferencia es de índole sociológica, el salario se aplica más bien a trabajos manuales o de taller, y el sueldo a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

En un sentido lato, aplicable tanto a sueldo como a salario, puede definirse como: " toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo" o más conocidamente: "la remuneración por una actividad productiva" .

Haciendo incapié en el tema, la L.F.T. establece una serie de conceptos relacionados con el salario, ya que los divide en tres: salario retributivo, salario remunerativo e integración del salario.

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

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

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

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

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

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

3.2. CLASIFICACION DE LOS SALARIOS

Los salarios pueden clasificarse:

1.- Por el medio empleado para el pago:

- a) Salarios en moneda;
- b) Salarios en especie, y
- c) Pago mixto.

a) El salario pagado en moneda, no tiene dificultad. b) El salario en especie, es el que se paga en comida, productos, habitación, servicios, etc.
c) El salario mixto, es el que se paga, parte en moneda, y parte en especie.

2. Por su capacidad adquisitiva, el salario puede ser:

- a) Nominal
- b) Real

a) Salario nominal es la cantidad de unidad monetarias que se entregan al trabajador a cambio de su labor. b) Salario real es la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario total que recibe. Así, puede ocurrir que el cambio en la capacidad adquisitiva del dinero, haga que un salario nominal aumente, y el salario real permanezca idéntico, o aun se reduzca.

Algunos consideran que el salario real se refiere tan sólo a los bienes y servicios adquiridos con el salario en moneda, y no toman en cuenta en él las prestaciones; considerando éstas, le llaman más bien "costo de mano de obra" (O.I.T.)

3. Por su capacidad satisfactora, el salario puede ser:

- a) Individual**
- b) Familiar**

a) El primero es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador. b) El segundo es aquel que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

El familiar se subdivide en absoluto y relativo, según que sea el que basta para la sustentación de una familia normal o el que es necesario para sustentar a familias concretas, que pueden ser más numerosas.

4. Por sus límites, el salario se divide en:

- a) Mínimo**
- b) Máximo.**

El primero es el más pequeño que permite substancialmente satisfacer las necesidades del trabajador, o de su familia, según lo explicado. El segundo es el más alto que permite a la empresa una producción costeable.

El salario mínimo se subdivide en legal y contractual, según que se fije por un procedimiento que la ley señala o bien por una contratación libre en determinada rama o empresa, el mínimo textil o el mínimo en la empresa.

El salario mínimo legal se subdivide en general y profesional. El primero es el que se paga obligatoriamente a toda clase de labores.

El segundo es el que debe cubrirse como mínimo a determinadas actividades, por considerarse que su calificación exige para ellas una remuneración mayor. El salario mínimo profesional suele fijarse, por ramas, salario mínimo de maestros, de médicos, etc.

5. Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario, se divide en:

- a) Personal,**
- b) Colectivo**
- c) De equipo.**

El primero es el que produce quien sostiene la familia, normalmente el padre; el segundo, el que se produce entre varios miembros de la familia que, sin grave daño, puedan colaborar a sostenerla, el padre, la madre en algunas actividades, los hermanos mayores de 16 años etc., el tercero es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución del salario entre ellos. Aunque este último es poco usual, tratándose de incentivos, por ejemplo, si suele darse salario de grupo o equipo.

6. Por la forma de pago:

Esta división es quizá la más conocida. Se divide en:

- a) Salario por unidad de tiempo y**
- b) Salario por unidad de obra.**

a) El primero, es aquel que solo toma en cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón. Ordinariamente se toma como base una jornada, aunque de hecho el trabajo se compute por día, por hora, por semana, por mes o por cualquier otro sistema. Recordemos que si el trabajador pone a disposición del empresario su fuerza de trabajo, gana salario, aunque de hecho no haga nada.

Este sistema, pese a todas sus desventajas, es prácticamente el único posible en una gran mayoría de labores.

b) El salario por unidad de obra, también llamado por rendimiento es aquel en que el trabajo se computa de acuerdo con el número de unidades producidas. Su forma más cruda, pero clara, es el destajo. Dentro de él deben considerarse también los sistemas de salarios incentivos directos.

Puede darse una combinación, como ocurre con muchos incentivos garantizando un salario base hasta el rendimiento normal, y pagando incentivo o prima, cuando se supere aquél.

7. Otras divisiones de menor importancia son las de salario directo o indirecto, según que se trate de lo que expresamente se paga como salario, o del complemento que le dan otras prestaciones adicionales de la empresa; ordinario o extraordinario, según se pague por la jornada norma o por horas de trabajo excedentes, etc.

3.3. ELEMENTOS QUE INTEGRAN AL SALARIO.

En México hoy y antes, los salarios han estado en la mira del físico, ya sea para afectar al patrón que los paga o al trabajador que los percibe.

Actualmente un patrón domiciliado en el Distrito Federal debe cubrir *diversas contribuciones federales y locales* sobre los salarios que paga a sus trabajadores, con algunos topes y ciertas modalidades.

Para facilitar al patrón y a los prestadores de servicios, el pago al fisco de sus obligaciones, para iniciar vamos a precisar los conceptos básicos que se utilizan o toman en cuenta para la determinación de dichas contribuciones.

3.3.1 INTEGRACION SALARIAL PARA EFECTOS LABORALES.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 84, nos hace mención de que el salario se integra en términos generales por cualquier prestación en efectivo o especie que se entregue al trabajador por su trabajo esto nos hace pensar que la intención del legislador fue el de incluir todo tipo de pagos, prestaciones y hasta simples entregas al trabajador, como parte de sus retribuciones.

Por otro lado, hemos notado que lamentablemente no existe un conocimiento claro ni uniformidad de criterios para determinar en los diversos supuestos de aplicación, lo que debe entenderse como salario integrado., problema del que deriva la necesidad de analizar concretamente el ordenamiento laboral, que hace referencia expresa a los siguientes conceptos como integrantes del salario:

CUOTA DIARIA.- Cantidad en efectivo que recibe el trabajador por el cumplimiento de su jornada ordinaria.

GRATIFICACIONES.- Recompensa pecuaria de carácter eventual y extraordinario, que se otorga en pago de servicios especiales o bien, como un complemento expreso o tácitamente convenido de los sueldos y salarios de los empleados de una empresa, o también es una forma voluntaria de remuneración que otorga el principal a sus empleados, como cumplimiento del sueldo o retribución normales; puede ser una suma global arbitrariamente fijada o un porcentaje de las utilidades; a veces la gratificación es regular en cuanto a su periodicidad pero no en cuanto a su monto que el comerciante hace depender de los beneficios obtenidos. Muchas empresas separan un porcentaje fijo de sus ganancias anuales para gratificaciones al personal y los retienen en cuentas especiales de reserva, para irlos distribuyendo paulatinamente, según los merecimientos que, a juicio de la dirección, van demostrando los empleados.

La fijación obligatoria del aguinaldo anual, ha sustituido, en gran parte esta concepción graciable y tiende a hacerla desaparecer.

HABITACION.- Es un derecho real de uso que consiste en la facultad de otorgar para utilizar una casa y morar en ella, gratuitamente. La habitación puede ser parte de la remuneración convertida entre patrón y empleado, lo que es muy frecuente tratándose de peones de limpieza, serenos, mozos y personal auxiliar de hoteles y restaurantes, obreros llevados a trabajar fuera de su domicilio, etc.

COMISIONES.- Es la remuneración que recibe un empleado o trabajador dependiendo del volumen de operaciones que realice.

PRIMAS.- Es la cantidad pagada en exceso del jornal habitual o por un servicio eficiente.

PRESTACIONES EN ESPECIE.- Se dice de los pagos que se hacen a los empleados además de su salario básico por haber cumplido ciertos requisitos o haber excedido mínimos previamente establecidos. Jurídicamente se denomina así el objeto de una obligación que puede ser de dar, de hacer o de no hacer; prestación alimenticia se llama a la que resulta de la obligación de asistencia.

PROPINAS EN HOTELES.- RESTAURANTES Y SIMILARES.- Adicional voluntaria que se da como agrado al precio de un servicio, en señal de satisfacción por el mismo; durante muchos años la propina ha sido la base casi exclusiva de retribución en muchos gremios, habiéndose combatido por considerársela denigrante para el trabajador; con ese punto de vista las leyes sociales la han abolido, estableciéndose sistemas de participación personal en los ingresos de estos gremios; no obstante, la práctica ha demostrado lo arraigado de esa costumbre, pues pese a las sanciones dispuestas para las infracciones , y entre el elemento obrero se la sigue considerando como un legítimo derecho para atender bien al cliente.

El caso de las propinas a empleados de hoteles, restaurantes, bares y giros similares es muy elocuente en cuanto al amplio alcance que para efectos laborales tiene el salario integrado por no tratarse realmente de un pago que

realice la parte patronal, si no los cliente de esos establecimientos. Sobre este aspecto de las propinas el artículo 6 del convenio número 172 formulado por la Organización Internacional del Trabajo y aprobado por nuestro país, establece que esas partidas son las cantidades de dinero que el cliente da voluntariamente a los trabajadores de hoteles, restaurantes y establecimientos similares, a demás de los que estos deben percibir en forma regular como remuneración básica, con lo cual queda establecida una distinción de conceptos muy importantes, en un documento que tiene vigencia legal en nuestro medio.

En el área laboral la integración de salarios comprende, diversas modalidades , entre otros renglones los siguientes: reclamaciones obreras, indemnizaciones por riesgo de trabajo y determinación individualizada de las, utilidades de las empresas correspondientes a cada uno de los trabajadores según el nivel de retribuciones percibidas en un ejercicio determinado. No se profundiza mayormente en esos aspectos en virtud de que la investigación contenida en esta tesis esta enfocada prioritariamente a las cuestiones contributivas.

3.3.2. INTEGRACION SALARIAL PARA EFECTOS DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala en su artículo 31 fracc. IV: "Son obligaciones de los Mexicanos:

Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes".

Los impuestos deben ser establecidos a través de una ley, por lo que la creación de éstos estará sujeta al principio de la legalidad que en materia legal significa que la ley que establece el tributo debe definir todos los elementos y supuestos de la obligación tributaria.

Los impuestos deben contribuir a los gastos públicos, es decir a todos los gastos hechos por el Estado que buscan dar satisfacción a las necesidades comunitarias, además de ser proporcionales y equitativos, lo que implica el establecimiento de contribuciones según la posibilidad económica de cada individuo, determinándose ésta con base en el ingreso personal.

De ésta forma los impuestos que determina la Federación que gravan a los contribuyentes, sujetos de una relación laboral, es el ISR, el cual grava a los ingresos de los trabajadores.

Los comentarios que en esta materia se hacen entorno al ISR están básicamente dirigidos al Impuesto de los ingresos por Salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, cuya extensa denominación no es tan descriptiva como aparenta, pues el gravamen va mucho más allá de su enunciado, efectivamente, el tributo concretamente a estudio recae:

A) Sobre los salarios y demás prestaciones que derivan de una relación laboral.

B) Sobre las prestaciones a favor del trabajador como consecuencia de una terminación de la relación laboral.

C) Sobre honorarios a consejeros, administradores, comisarios, gerentes generales, y otros prestadores de servicios.

D) Sobre participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y prestamos blandos que se les concedan por el patrón, o sea a tasas reducidas de intereses.

La base generadora del Impuesto Sobre la Renta que debe efectuar el trabajador, son sus ingresos, denominados Sueldos o Salarios, cuyo objetivo principal es cubrir las necesidades básicas, así como aspectos sociales, culturales y educativos que en conjunto eleven el nivel de vida del trabajador y de su comunidad, lo cual se obtendrá con el esfuerzo común de las fuerzas productivas del país.

Uno de los principales problemas de los últimos años, ha sido, la pérdida del poder adquisitivo del salario, lo cual se ha tratado de solucionar a través de una política laboral y salarial del gobierno, al reformar la Ley del Impuesto Sobre la Renta con la finalidad de incrementar el ingreso disponible del trabajador que recibe menos de cuatro salarios mínimos, con lo cual se ha tratado de beneficiar al trabajador o trabajadores que se ubican en los estratos de ingreso más bajos.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), separa a dichos ingresos antes mencionados en: Ingresos Gravables o dicho de otra manera que son los conceptos que integran al salario para el pago de I.S.R. ; Ingresos no Gravables e Ingresos Exentos, para entender claramente lo anterior primero describimos los siguientes conceptos:

SUJETOS:

- Las personas físicas residentes en México que obtienen ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios o de cualquier otro tipo.
- Las personas Físicas residentes en el extranjero cuyos ingresos provengan de fuente ubicada en territorio Nacional.

OBJETO:

- Es gravar el trabajo personal subordinado que realiza el sujeto.

BASE:

- Son los ingresos totales percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado.

INGRESOS GRAVABLES

De acuerdo con lo que la Ley del Impuesto Sobre la Renta nos señala en su artículo 78 :

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

- INGRESOS EN ENTIDADES FEDERALES Y ESTATALES.

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

- RENDIMIENTOS Y ANTICIPOS.

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

- HONORARIOS A MIEMBROS DE CONSEJO Y OTROS

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

- HONORARIOS PAGADOS POR UN PRESTATARIO.

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

- COMUNICACION POR ESCRITO PARA PAGAR EL ISR. MEDIANTE RETENCION.

Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de lo antes descrito.

- EL INGRESO ES DE QUIEN LOS PERCIBE Y SI ES CREDITO SE DECLARA HASTA QUE SE PERCIBA.

Se estima que estos ingresos los obtienen en su totalidad quien realiza el trabajo. Los ingresos en crédito se declararán y se calcularán los impuestos que les corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados.

PRESTACIONES NO GRAVADAS.

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores; así como el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

En el artículo 81 del reglamento como complemento de la Ley se establece lo siguiente:

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 hubieran asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para la renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se le designe.

Como podemos observar en los artículos antes citados, se considerarán ingresos gravables:

Sueldos y salarios a cuota diaria, premio y gratificaciones, horas extras, participación de utilidades, primas, comisiones, pagos en especie, subsidios, jubilaciones, pensiones y haberes de retiro; becas otorgadas, determinados honorarios y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

DE LOS INGRESOS QUE SE ASIMILAN A LOS SUELDOS Y SALARIOS.

De este tipo de ingresos que se asimilan a sueldos y salarios y que están establecidos en la Ley del ISR, en su artículo 78, son los que únicamente mencionaremos a continuación puesto que ya fueron descritos en páginas anteriores.

- Ingresos en entidades federativas y estatales.
- Rendimientos y anticipos.
- Honorarios a miembros de consejos y otros.
- Honorarios pagados por un prestatario.

INGRESOS NO GRAVABLES.

De acuerdo con el último párrafo del artículo 78 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta que nos cita que dentro de los ingresos no gravables se encuentran las prestaciones no gravadas y nos menciona que:

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores; así como el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

INGRESOS EXENTOS

La Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 77 nos señala que no se pagará impuesto por la obtención de los siguientes ingresos.

Percepciones adicionales a salario mínimo general.

Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, en su artículo 66 que nos dice que podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de 3 horas diarias ni de 3 veces en una semana, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realicen en los últimos días de descanso sin disfrute de otros servicios en sustitución, hasta

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

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

Indemnizaciones por riesgos o enfermedades .

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

Pensiones, jubilaciones y haberes de retiro.

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

Reembolso de gastos médicos y de funeral.

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

Lo anterior es siempre y cuando se cumpla con los requisitos de generalidad de los gastos de previsión social que están establecidos en los artículos 19 y 20 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

De lo anterior podemos comentar que se trata también de las prestaciones sociales otorgadas a los trabajadores, tales como las pagadas en caso de incapacidad de un trabajador por parte del IMSS o el ISSSTE.

Subsidios por incapacidad y otras prestaciones sociales otorgadas por los patrones. Prestaciones de previsión social.

Los ingresos percibidos con motivo de subsidio por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles actividades culturales y deportivas, y otras de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con la Ley o por contratos de trabajo en caso de subsidios por incapacidad podemos mencionar

las incapacidades de un trabajador, en las que por su naturaleza le corresponde cobrar un 60% ante el IMSS de su sueldo y el restante 40%, se lo otorgará su patrón esto con la finalidad de que el trabajador cobre completo su sueldo mientras dure su incapacidad; este beneficio que le otorga el patrón está exento de impuesto, claro siempre que éste tipo de beneficios se otorgue en forma general a todos los trabajadores.

Cabe mencionar que la exención de las prestaciones antes comentadas se encuentran limitadas por el último párrafo del artículo 77 de la Ley del I.S.R.

Con respecto a la exención para las prestaciones de previsión social estas se limitarán cuando la suma de los ingresos por la prestación de los servicios personales subordinados y el monto de ésta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, cuando dicha suma exceda de la cantidad citada solamente se considerará como ingreso no sujeto a pago del impuesto por los conceptos mencionados, un monto de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la ley, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

Depósitos en el INFONAVIT o entrega de casa en favor de los trabajadores.

La entrega de los depósitos constituidos en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los trabajadores o en los demás institutos de

seguridad social, en términos de la Ley, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II.

Los depósitos constituidos en el INFONAVIT a favor de los trabajadores son una partida que por formar parte de las provisiones sociales deben estar exentas de impuesto. En relación con la casa habitación que la Ley menciona también se encuentra exento ese beneficio económico cumpliendo con los requisitos de deducibilidad.

Aportaciones a fondos o cajas de ahorro de los trabajadores.

Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de la Ley.

No habrá problema en manejar la exención de estos ingresos si se cumplen los requisitos previstos en la fracción XII del artículo 24 de la Ley, de los artículos 19 y 21 del RISR, y sobre todo los que se señalan en el artículo 22 del mismo reglamento, lo cual a continuación lo transcribimos:

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

I. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces al salario mínimo general

del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerará el salario mínimo general que rijan en el Distrito Federal.

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

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

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

Las cuotas pagadas al IMSS, que de conformidad con la Ley les corresponde pagar a los trabajadores pero que por situaciones de contrato paga el patrón, son un beneficio económico para el trabajador pues no va a causar impuesto, lo cual nos parece razonable, ya que dicho beneficio forma parte de una previsión social. Así mismo que las cuotas obreras que corresponda pagar a la empresa serán deducibles, al igual que las cuotas correspondientes a los trabajadores de salario mínimo, por corresponder a los patrones pagar de conformidad con la Ley.

Indemnización por separación.

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 del retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a las cuentas individuales de ahorro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de las subcuentas del seguro de retiro o cuentas individuales del ahorro.

Los años del servicio serán los que se hubieran 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.

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

Gratificaciones anuales y otras prestaciones.

Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área

geográfica del trabajador elevado a treinta días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general, así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores de las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a quince días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados, tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore por el excedente de los ingresos se pagará el impuesto.

Si un trabajador percibe salario mínimo general, estará siempre exento de impuesto por los quince días de gratificación anual que le corresponden como mínimo conforme a la Ley Federal del Trabajo, de la misma forma que lo estaría de cobrar lo equivalente a treinta días, y por lo que se excediera se pagara impuesto.

Es importante dejar bien en claro que para la cuantificación de la parte exenta, debe considerarse el salario mínimo general 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 a la zona económica de que se trate, aunque en los términos del artículo 87 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta puede considerarse el salario mínimo correspondiente a la zona económica donde se encuentre la casa habitación del trabajador siempre y cuando éste hubiera solicitado por escrito esta consideración.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta habla de gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones durante un año de calendario, cuando dichas

gratificaciones se otorguen en forma general y en cuanto a gratificaciones que se entreguen en ésta forma, en nuestro concepto solo puede estar el aguinaldo.

Si una gratificación se otorga en dos partes, por ejemplo, si la primera se supone que se paga el último día del mes de junio y la segunda antes del 20 de diciembre, esta gratificación esta parcialmente gravada, sin embargo la primera parte que se entrega, no tiene gravamen alguno, por estar todavía dentro de los límites de exención, y ya en el momento en que se entregue la otra parte de la gratificación habrá que proceder a retener el impuesto considerando la cifra gravada adicionada a las demás percepciones del mes.

Cuando la gratificación se entregue en más de dos pagos deberá seguirse el mismo razonamiento, es decir, se procederá a grabar el excedente y se pagará el impuesto por el mismo.

Remuneraciones percibidas por extranjeros.

Las remuneraciones por servicio personales subordinados que perciban los extranjeros, en los siguientes casos:

- Los agentes diplomáticos.

- Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones en caso de reciprocidad.

- Los empleados de embajadas, delegaciones y consulados extranjeros, que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad.
- Los miembros de delegaciones oficiales, en caso de reciprocidad, cuando representen países extranjeros.
- Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.
- Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficina en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios.
- Los técnicos extranjeros por el Gobierno Federal, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependa.

Percepciones por gasto de representación y viáticos.

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

Hablar de viáticos, es hablar conforme a la gramática de gastos de viaje y hablar de gastos de representación es referirse a cantidades erogadas por el empleado de una empresa con el propósito de desempeñar una función que le ha sido encomendada.

En realidad todo verdadero viático o gasto de representación, no tiene porque estar gravado, sin embargo, mientras no se compruebe con documentación que reúna requisitos fiscales, se presume que se trata de un sobre sueldo, y en este caso estamos de acuerdo con la autoridad y su criterio para considerarlo así.

Con la reforma de 1997, tratándose de gastos de viaje destinados a la alimentación se ponen límites según el artículo 25 fracción VI vigente hasta el 3 de febrero de 1997, que era de \$ 405.00 y a partir del 4 de febrero del mismo año es de \$ 442.00.

- El monto no debe exceder de \$ 442.00 diarios por cada beneficiario, que se eroguen en territorio nacional.

- De \$ 884.00 diarios, cuando se eroguen en el extranjero.

También deberá cumplir los siguientes requisitos:

Acompañar documentación de hospedaje o transporte.

Si la documentación ampara alimentación deberá acompañar comprobante de transporte.

Cumplir con los requisitos de la SHCP, mediante reglas de carácter general.

Se recomienda hacer un reporte del viaje que indique que fue para desarrollar actividades indispensables de la empresa.

De lo anterior se desprende que en el caso de que no se cumpla con éstos requisitos las autoridades podrán considerar la diferencia como ingresos acumulados para el trabajador.

3.3.3 INTEGRACION SALARIAL PARA EFECTOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

En este apartado es de suma importancia aclarar que, las contribuciones que se hacen al IMSS, diferentemente a las creencias generalizada, no derivan esencialmente de obligaciones de carácter laboral, sino de un sistema de orden público y de interés social, basado en principios de solidaridad, cuyo objetivo es el de garantizar a la comunidad: 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.

Por lo anterior podemos decir, que estamos en presencia de una típica contribución de seguridad social, regulada de esa manera por el Código Fiscal de la Federación, cuyo destino es el de proteger a determinados sectores de la población, entre ellos el que entrega la clase trabajadora como núcleo de suma importancia, proporcionado los seguros de ; riesgo de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida ; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; y guarderías y prestaciones sociales.

El sistema de seguridad social tiene carácter obligatorio en el caso de trabajadores, recayendo sobre los patrones la obligación de calcular, retener y enterar las primas que los trabajadores deben cubrir para la contribución propia y de sus familias, y por otra parte la obligación de cubrir por su propia cuenta las primas que les corresponden, con la ventaja de que el cumplimiento dado a esas obligaciones los libera de responsabilidades directas tratándose de riesgos y enfermedades del trabajo, así como de algunos pagos relacionados con la maternidad.

Las contribuciones que en este caso ocupan nuestra atención deben calcularse sobre el salario de los trabajadores, conceptuando para estos efectos en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social como cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, como lo que se introduce una variante de alcances imprecisables respecto al salario integrado para efectos laborales que, como ya se analizó, comprende las retribuciones por el trabajo realizado y no sólo por los servicios prestados.

En términos del precepto acabado de mencionar son las siguientes partidas las que integran el salario en materia de seguridad social : cuota diaria; gratificaciones; alimentación; habitación; primas; comisiones no mercantiles; y prestaciones en especie.

En cambio, los siguientes conceptos están expresamente exceptuados de integración salarial, con algunos requisitos y modalidades que desafortunadamente se regulan con lujo de imprecisión, en detrimento de la seguridad jurídica de los patrones y trabajadores: instrumentos de trabajo, ropa y similares; aportaciones a fondos de ahorro; gastos para fines sociales de carácter sindical; aportaciones adicionales para el seguro de retiro; aportaciones al INFONAVIT; participación de utilidades a trabajadores; alimentación onerosa; habitación onerosa; despensas; premios por asistencia y puntualidad; aportaciones para fines sociales; aportaciones a fondos de pensiones; y tiempo extraordinario.

En cuanto a estas partidas exceptuadas de integración salarial debe comentarse los requisitos que deben cubrir para tener dicho beneficio, a continuación describiremos los requisitos para: Instrumentos de trabajo, Ropa y

Similares; estas partidas para el IMSS, en su totalidad están excluyentes de integrar el salario. Aportaciones a Fondos para el Ahorro; 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 al salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

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 salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la portada por el trabajador; según acuerdo 494/93 del H. Consejo Técnico del Instituto del Seguro Social.

Aportaciones Adicionales para el Seguro de Retiro; también en su totalidad están exentas de integración salarial para efectos del IMSS.

Las Aportaciones al INFONAVIT; no integra al salario para efectos del IMSS.

La Habitación y la Alimentación no integrarán cuando se entregue en forma onerosa a los trabajadores, se entiende que son onerosas estas prestaciones como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal, en los demás casos se integrará.

Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrara el salario base de cotización. También se consideran como despensa los vales destinados a la adquisición de básicos, que algunas empresas entregan a sus trabajadores; según acuerdo 495/93.

Los premios de Asistencia y Puntualidad, siempre que el importe de cada uno de ellos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.

Si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados, integrarán el salario base de cotización únicamente las sumas que excedan dichos topes; según acuerdo 496/93.

Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional de Sistema de Ahorro para el Retiro.

El Tiempo Extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo artículo 66.

Por otra parte, es obligatorio llevar un debido registro contable de los conceptos acabados de relacionar, pues en caso contrario se pierde los beneficios concedidos por el legislador en esta materia.

Las cotizaciones para seguridad social de acuerdo con el artículo 28 de la Ley del IMSS, deben calcularse sobre veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior al salario mínimo general del área geográfica respectiva. Esta disposición entrará en vigor a partir del primero de Enero del año 2007 en lo relativo al seguro de invalidez y vida, así como en los ramos en cesantía y edad avanzada y vejez. Los demás ramos de aseguramiento tendrán como límite superior desde el primero de Julio de 1997 el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el D. F. A partir del primero de julio de 1997, el límite del salario base de cotización en veces salario mínimo para el seguro de Invalidez y Vida, así como para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, será de quince veces salario mínimo general vigente en el D. F., el que se aumentará un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a 25 en el año 2007.

Las cuotas de los trabajadores que perciben el salario mínimo general y las correspondientes a riesgos de trabajo, guarderías y ahorro para el retiro, gravitan sobre parte patronal en su totalidad.

3.3.4. INTEGRACION SALARIAL PARA EL EFECTO DE LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

Derivadas de las obligaciones que tiene el patrón para con sus trabajadores, encontramos las aportaciones al INFONAVIT, que también se consideran como contribuciones de seguridad social, están conectadas con la

responsabilidad que tienen los patrones de resolver el problema habitacional a sus trabajadores, de la cual quedan automáticamente relevados al pagar las aportaciones de un 5% sobre los salarios que cubren a sus trabajadores a su servicio, en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores.

En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límites superiores salariales para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social, establecido también en el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice: El salario se integrará con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones; percepciones; alimentación; prima; comisiones; prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entreguen al trabajador por su servicio.

Por otra parte, los siguientes conceptos están exceptuados de integración salarial, siempre y cuando cumplan con determinados requisitos:

Instrumentos de trabajo y ropa en su totalidad;

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

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;

Las aportaciones al INFONAVIT:

Cuotas al IMSS asumidas por la empresa;

La alimentación y la habitación cuando se entregue en forma onerosa a trabajadores, se entiende que son onerosas a éstas prestaciones cuando representan cada una de ellas como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal;

Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo generado diario vigente en el Distrito Federal;

Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebasa el diez por ciento del salario base de cotización;

Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezcan la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

En este apartado al igual que en el anterior, para que los conceptos mencionados se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

3.3.5. INTEGRACION SALARIAL PARA EFECTOS DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS.

En lo que se refiere al impuesto sobre nómina vigente en Distrito Federal, único de éste género que será analizado, debe mencionarse que tiene una clara correspondencia estructural con otros similares que se encuentran implantados en la inmensa mayoría de los Estados de la República, a los que podrían resultar aplicables a ésta observación.

La designación que se ha dado a éste gravamen local es bastante engañosa ya que, conforme a los artículos 178 y 179 del código financiero del Distrito Federal, la base del mismo no está constituida exclusivamente por los pagos que aparecen en las nóminas si no en cualquier erogación remuneratoria del trabajo personal subordinado, en dinero o en especie, derivado de una relación laboral, sobre cuya base se aplica una tasa del 2%.

No operan exenciones de ninguna naturaleza.

Para concluir con éste tema podemos decir, que toda la materia contributiva se rige por el principio de legalidad, acogido y preservado en el artículo 31, fracción IV de nuestra Constitución Política Federal a cuyo tenor los

elementos estructurales de cualquier gravamen, sujeto, objeto, base, tasa y otros, deben estar claramente señalados en las leyes para que en su liquidación y cobro no queden al arbitrio de las autoridades administrativas, todo lo cual debe tenerse muy presente, pues los ordenamientos que se han mencionado carecen de muchos aspectos de una regulación específica y adecuada en cuanto a la cuantificación de algunas partidas que, si bien es cierto en principio deberían integrar salario, escapan al supuesto de causación por no ser precisable con la debida objetividad jurídica.

Para que a nuestros lectores les sea más fácil de entender lo ya descrito anteriormente respecto a los elementos integrantes del salario a continuación presentaremos un cuadro en el cual se resumen todas aquellas partidas que integran o no al salario según lo que establezcan las diferentes leyes.

Para resumir todo lo mencionado en este capítulo a continuación presentamos un cuadro de integración para la mejor comprensión del tema.

CUADRO GENERAL DE INTEGRACION SALARIAL

CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACION				
	LAB	ISR	IMSS	INF	2%
1) Aguinaldo					
Hasta 30 SMG diarios	SI	NO ³	SI	SI	SI
Más de 30 SMG diarios	SI	SI ⁴	SI	SI	SI
2) Alimentación¹					
Servicio de comedor	NO ²	NO ⁵	SI ⁶	NO ²	NO ²
En efectivo	SI	NO	SI ⁶	SI ⁷	SI
En vales	SI	NO	SI ⁶	SI ⁷	SI
Legalmente obligatoria	NO ²	NO ⁸	SI ⁶	NO ²	NO ²
3) Aportaciones					
Fondos de ahorro (ver concepto 18)					

CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACION				
	LAB	ISR	IMSS	INF	2%
Sindicales (ver concepto 14)					
IMSS (ver concepto 31)					
INFONAVIT (ver concepto 32)					
SAR (ver concepto 31)					
4) Automoviles					
Para uso utilitario	NO	NO	NO	NO	NO
Para uso del trabajador	NO ²	NO ⁹	NO ²	NO ²	NO ²
5) Ayudas					
Comida(ver concepto 2)					
Renta (ver concepto 27)					
Transporte (ver concepto 62)					
6) Becas Educativas¹					
Para el trabajador y sus hijos	NO ²	NO ¹⁰	NO	NO	NO ²
Para otros familiares	NO ²	SI ¹¹	NO	NO	NO ²
Con compromiso de trabajo	NO ¹²	SI ¹⁰	NO ¹²	NO ¹²	NO ¹²
7) Capacitación y Adiestramiento¹					
	NO ²	NO	NO	NO	NO ²
8) Casas a Trabajadores					
(ver concepto 27)					

CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACION				
	LAB	ISR	IMSS	INF	2%
9) Comisiones					
Determinatorias de salario ¹³	SI	SI	SI	SI	SI
A agentes permanentes ¹³	SI	SI	SI	SI	SI
(comercio, seguros, viajes)					
Puramente mercantiles	NO	NO	NO	NO	NO
10)Compensaciones					
ordinarias ¹⁴	SI	SI	SI	SI	SI
11) Cotizaciones al IMSS					
(ver concepto 31)					
12) Créditos al salario					
ISR ¹⁵	NO	NO	NO	NO	NO
13) Cuota Diaria					
	SI	SI	SI	SI	SI
14) Cuotas Sindicales					
Descontadas a trabajadores	SI	SI	SI	SI	SI
Pagadas por patronos	NO ²	NO ¹	NO ¹⁶	NO ¹⁶	NO ²

CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACION				
	LAB	ISR	IMSS	INF	2%
15) Descuentos en Bienes y Servicios¹	NO ²	NO	NO	NO	NO ²
16) Despensas¹					
En efectivo	SI	NO	NO ¹⁷	NO ¹⁷	SI
En especie	NO ²	NO	NO ¹⁷	NO	NO ²
En vales	SI	NO	NO ¹⁷	NO ¹⁷	SI
17) Donativos a Trabajadores¹⁸	NO	NO	NO	NO	NO
18) Fondos de Ahorro¹					
Descuentos a trabajadores	SI	SI	SI	SI	SI
Aportaciones patronales al 50%	SI	NO ¹⁹	NO ²⁰	NO ²⁰	SI
Aportaciones patronales mayores	SI	NO ¹⁹	SI ²⁰	SI	SI
Retiros de trabajadores	NO	NO	NO	NO	NO
19) Funerales (ver concepto 23)					
20) Gasolina					
Consumos de la empresa	NO	NO	NO	NO	NO

CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACION				
	LAB	ISR	IMSS	INF	2%
Consumos del trabajador	SI	SI ²¹	SI	SI	SI
21) Gastos de Representación					
Comprobables	NO	NO ²²	NO	NO	NO
No comprobables	SI	SI ²²	SI	SI	SI
22) Gastos Culturales y Deportivos¹					
	NO ²	NO	NO	NO	NO ²
23) Gastos Funerarios¹					
	NO ²⁴	NO ²³	NO	NO	NO ²⁴
24) Gastos Médicos y Hospitalarios					
	NO ²	NO	NO	NO	NO ²
25) Gratificaciones Ordinarias¹⁴					
	SI	SI	SI	SI	SI
26) Guarderías¹					
	NO ²	NO	NO	NO	NO ²
27) Habitación¹					
Gratuita	NO ²	NO ²⁵	NO ²⁶	NO ²	NO ²
Parcialmente gratuita	NO ²	NO ²⁷	NO ²⁶	NO	NO ²

CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACION				
	LAB	ISR	IMSS	INF	2%
28) Herramientas de Trabajo					
(ver concepto 35)					
29) Honorarios					
A consejos y administradores					
	NO ²⁸	SI ²⁹	NO ²⁸	NO ²⁸	NO ²⁸
A gerentes generales ³⁰					
	SI	SI	SI	SI	SI
Por servicios preponderantes					
	NO ²⁸	SI ³¹	NO ²⁸	NO ²⁸	NO ²⁸
30) Horas Extras³²					
A trabajadores de SMG					
	NO	NO ³³	NO ³²	NO ³⁵	NO ³⁴
A trabajadores con más del SMG					
	NO	NO ³⁶	NO ³²	NO ³⁵	NO ³⁴
31) IMSS¹					
Cuotas obreras					
	SI	SI	SI	SI	SI
Cuotas patronales ³⁷					
	NO	NO	NO	NO	NO
Cuotas obreras a cargo del patrón ³⁷					
	NO	NO ³⁸	NO	NO	NO
Cuotas obreras asumidas por el patrón ¹					
	SI	NO ³⁹	NO ⁴⁰	NO ⁴⁰	SI
Depósitos para el SAR ³⁷					
	NO	NO	NO	NO	NO
Retiro depósito del SAR					
	NO	NO ⁴¹	NO	NO	NO

CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACION				
	LAB	ISR	IMSS	INF	2%
32) INFONAVIT¹					
Aportaciones al fondo	SI ⁴²	NO ⁴³	NO ⁴³	NO ⁴³	SI ⁴²
Retiros del fondo	NO	NO	NO	NO	NO
33) ISR del trabajador					
Asumido por el Patrón	SI	SI ⁴⁴	SI	SI	SI
34) Indemnizaciones por Despido o Retiro⁴⁵					
Hasta 90 SMG					
año/servicios	NO	NO ⁴⁶	NO	NO	NO
Más de 90 SMG					
año/servicios	NO	SI ⁴⁶	NO	NO	NO
35) Instrumentos de Trabajo⁴⁷					
Herramientas	NO	NO	NO	NO	NO
Ropa y uniformes	NO	NO	NO	NO	NO
36) Jornadas extraordinarias⁴⁸					
Trabajadores de SMG					
	NO	NO ⁴⁹	NO ⁴⁸	NO ⁵⁰	NO
Trabajadores con más del					
SMG	NO	SI ⁵¹	NO ⁴⁸	NO ⁵⁰	NO

CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACION				
	LAB	ISR	IMSS	INF	2%
37) Jubilaciones⁴⁶					
Hasta 9 AMG	NO	NO	NO	NO	NO
Hasta 9 SMG	NO	SI ⁵²	NO	NO	NO
38) Pagos Días Vacacionales					
(ver concepto 36)					
39) Participación Utilidades					
Hasta 15 SMG diarios	SI ⁵³	NO	NO	NO	NO
Más de 15 SMG diarios	SI ⁵³	SI ⁵⁴	NO	NO	NO
40) Pensiones					
Hasta 9 SMG diarios	NO	NO	NO	NO	NO
Más de 9 SMG DIARIOS	NO	SI ⁵⁵	NO	NO	NO
41) Premios por Asistencia					
	SI	SI	NO ⁵⁶	NO	SI
42) Premios por Productividad					
	SI	SI	SI	SI	SI
43) Premios por Puntualidad					
	SI	SI	NO ⁵⁶	SI	SI

CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACION				
	LAB	ISR	IMSS	INF	2%
44) Prestaciones de Previsión Social¹					
A trabajadores de hasta 7 SMG	NO ²	NO	NO	NO	NO ²
A trabajadores con más de 7 SMG	NO ²	SI ⁵⁷	NO	NO	NO ²
De instituciones públicas	NO	NO	NO	NO	NO
45) Prestamos Blandos¹					
A trabajadores sindicalizados	NO ²	NO ⁵⁸	NO	NO	NO ²
A otros trabajadores	NO ²	SI	NO	NO	NO ²
46) Previsión Social (ver concepto 44)					
47) prima de Antigüedad⁴⁵					
Hasta 90 SMG año/servicios	NO	NO	NO	NO	NO
Más de 90 SMG año/servicios	NO	SI ⁵⁹	NO	NO	NO

CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACION				
	LAB	ISR	IMSS	INF	2%
48) Prima Dominical					
Hasta 1 SMG por cada domingo	SI	NO	SI	SI	SI
Más de 1 SMG por cada domingo	SI	SI ⁶⁰	SI	SI	SI
49) Prima Vacacional					
Hasta 15 SMG diarios	SI	NO	SI	SI	SI
Más de 15 SMG diarios	SI	SI ⁶⁰	SI	SI	SI
50) Propinas (Hoteles Restaurantes, Otros)⁶¹					
Contabilizadas	SI	SI	SI	SI	SI
Fijadas contractualmente	SI	SI	SI	SI	SI
No controladas	NO	NO	NO	NO	NO
51) Salario Mínimo General					
Cuota diaria	SI ⁶²	SI ⁶³	SI ⁶⁴	SI	SI
Prestaciones adicionales	SI ⁶²	NO ⁶⁵	SI ⁶⁴	SI	SI
52) Salario Mínimo Profesional					
Cuota diaria	SI ⁶²	SI ⁶³	SI ⁶⁴	SI	SI
Prestaciones adicionales	SI ⁶²	SI ⁶⁵	SI ⁶⁴	SI	SI

CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACION				
	LAB	ISR	IMSS	INF	2%
53) Salarios Caídos	SI	SI	SI ⁶⁷	SI ⁶⁷	SI
54) Servicio de Comedor (ver concepto 2)					
55) Servivio de Transporte (ver concepto 62)					
56) Sistema de Ahorro para Retiro (ver concepto 31)					
57) Retiro de Fondos (ver conceptos 18 y 31)					
58) Sobresueldos	SI	SI	SI	SI	SI
59) Subsidios por incapacidad¹	NO	NO ⁶⁸	NO	NO	NO
60) Tiempo Extraordinario (Ver conceptos 30 y 36)					

CONCEPTO**RAMAS DE INTEGRACION**
LAB ISR IMSS INF 2%**61) Trabajo en días de
Descanso**

(ver concepto 36)

62) Transporte¹

prestación del servicio	NO ²	NO	NO	NO	NO ²
Ayudas en efectivo	SI	SI ²¹	NO	NO	SI

63) Uniformes

(ver concepto 35)

**64) Vales Despensa y
Restaurante**

(ver conceptos 2 y 16)

65) Viáticos⁶⁹

Sujetos a comprobación	NO	NO ⁷⁰	NO	NO	NO
No sujetos a comprobación	SI	SI	SI	SI	SI

66) Vivienda a trabajadores

(ver concepto 27)

NOTAS DEL CUADRO GENERAL DE INTEGRACION (SALARIAL)

1) Se trata de una presentación de previsión social por beneficiar económica, cultural o socialmente al trabajador y a su familia, que debe otorgarse en forma generalizada, con criterios de uniformidad, conforme a planes definidos, respetándose los límites establecidos y con apoyo legal o contractual. Para efectos del ISR estas prestaciones surten efectos limitados cuando se conceden a trabajadores demás de 7 SMG. A pesar de que el artículo 32 de la LSS, reformado a mediados de 1993, deja mucho que desear en cuanto a su redacción y claridad, admite interpretación positiva en cuanto a otorgar tratamiento preferencial a las prestaciones de previsión social, al hacer referencia en su fracción VII a las " cantidades aportadas para fines sociales" por lo que con ese criterio se harán las clasificaciones correspondientes, no dejando de advertir problemas con el IMSS (artículos 24-XII y 77-V, VI y XXIX de la LISR, 19,20 y 80 del RLISR, 32 LSS y 143 LFT, relacionados con los criterios jurisdiccionales revisados en el capítulo IV).

2) Partidas no susceptibles de cuantificación individualizada o respecto a las cuales las leyes contributivas no señalan como determinar la base gravable constituida precisamente por el salario integrado. En caso de que existan elementos objetivos para precisar su importe, si deben integrar salario.

3) Condicionado a que se cubra en forma general (artículo 77-XI LISR).

4) Solo integra salario la cantidad excedente a los 30 SMG, siempre y cuando la prestación sea general (artículo 77-XI LISR).

5) Los servicios de comedor que estén en este supuesto pueden deducirse por las empresas siempre que satisfagan determinados requisitos (artículo 25-XXI, 77-XXVII y 78 LISR).

6) Salvo que se proporcione onerosamente, representando cada prestación cuando menos un 20% del SMG diarios del Distrito Federal (?) de no satisfacerse tal requisito, el salario debe incrementarse con un 8.33% por cada alimento proporcionado a los trabajadores 8artículo 32-V y 38 de la LSS.

7) Solamente en el caso de que se pague la totalidad de la alimentación (artículo 143-d) LFT).

8) En ningún caso integra salario (artículo 77-XXVII LISR).

9) No son susceptibles de cuantificación legal. No son deducibles para las empresas (artículo 25-XIV LISR).

10) Sin embargo cuando existe compromiso del becario de prestar servicio al patrón si integran salario (artículo 81 RLISR).

11) Para efectos del ISR indebidamente se limita esta prestación de previsión social al trabajador y a sus hijos, excluyendo a otros familiares 8artículo 77-VI LISR).

12) En estos casos todavía no se configura la relación de trabajo a pesar de que el becario se compromete a prestar sus servicios con posterioridad a quien lo beca.

13) Es pertinente aclarar que estas mal llamadas comisiones son propiamente una forma de fijación de sueldos variables según volumen de ventas, tipo de operaciones y otros elementos, que indiscutiblemente integran salario.

14) A contrario sensu, cuando se trata de compensaciones o gratificaciones de carácter excepcional no integran salario de conformidad con los criterios jurisdiccionales analizados en el capítulo IV.

15) Por disposición legal expresa los créditos al salario otorgados a trabajadores de escasas percepciones no pueden equiparse a los sueldos ni forman base de cálculo para efectos contributivos en general, lo cual es lógico debido a que se soportan por el erario federal y no así por los patrones (artículos 80-B y 81 LISR).

16) Están expresamente exceptuadas de integración salarial, siendo necesario para efectos del IMSS que se destinen a fines sociales (artículo 32-II LSS y 143-b) LFT).

17) No integran por disposición expresa, aunque hay algunos criterios administrativos y de tribunales en sentido contrario. En el caso del IMSS esta prestación se admite hasta por el 40% del SMG para el Distrito Federal (artículos 32-VI LSS y 143-d) LFT y Acuerdo 495/93 del Consejo Técnico del IMSS).

18) En esta partida pueden ubicarse todas las gratificaciones y compensaciones extraordinarias, concebidas fuera de las regulaciones legales y contractuales.

Para ISR están exentas hasta el tope de tres SMG anuales, no siendo deducibles para las empresas (artículo 77-XXIV LISR).

19) Estas aportaciones deben ser cuando más del 13% de los salarios con un tope de 10 SMG, estar destinadas a préstamos en favor de los trabajadores, afectarse a inversiones de determinado tipo y no ser retirables regularmente por los beneficiarios (artículo 77-VII LISR y 22 RLISR).

20) De acuerdo con la interpretación estricta de las disposiciones legales que regulan estas aportaciones, las mismas no integran salario cuando equivalen exactamente al 50% de las correspondientes a los trabajadores. Sin embargo, el Consejo Técnico del IMSS ha aceptado en su Acuerdo 494/93 de 18 de agosto de 1993 que las aportaciones patronales a los fondos de ahorro sean inferiores al porcentaje de referencia, e inclusive que sean superiores, a condición de que en este caso la parte excedente integre salario, lo cual está de acuerdo con los precedentes jurisdiccionales antes comentados. En cuanto al IMSS, se requiere adicionalmente que los depósitos sean semanarios, quincenales o mensuales y que no puedan retirarse más que dos veces al año (artículo 32-II LSS y 143-b) LFT).

21) Está previsto reglamentariamente que las ayudas en efectivo para renta, transporte y otros conceptos análogos forman parte del salario (artículo 81 RLISR).

22) En ningún caso deducibles para la parte patronal (artículo 25-V y 77-XIII LISR).

23) Pueden cubrirse directamente o mediante reembolsos a los trabajadores sin alterar la situación (artículo 77-IV LISR).

24) Se trata de gastos esporádicos y en el caso de deceso de los trabajadores se cubren cuando ya cesó la relación laboral.

25) Condicionado a que se satisfaga los requisitos de deducibilidad para la parte patronal (artículo 77-VII LISR).

26) Para que esta partida no integre salario la prestación debe representar cuando menos el 20% del SMG diario del Distrito Federal (?), pues en caso contrario el salario se incrementa con un 25% (artículo 32-V y 38 LSS).

27) A menos que se trate de una ayuda en efectivo (artículo 81 RLISR).

28) Por no existir una relación laboral. En el caso de “servicios preponderantes”, o sea los prestados por trabajadores independientes básicamente a una persona, debe probarse la relación laboral.

29) Están legalmente equiparados a los salarios en su tratamiento fiscal (artículo 78-III LISR).

30) En estos casos si existe la relación laboral según está explorado ampliamente por los órganos jurisdiccionales, de tal manera que se emplea impropriamente el término “honorarios” (artículo 78-III LISR).

31) los honorarios a los prestadores de estos servicios independientes están equiparados por la ley a salario, cuando perciban más del 50% de sus ingresos del prestatario y realicen sus actividades en las instalaciones de éste (artículo 78-IV LISR).

32) Esta partida debe configurarse por un pago auténtico de tiempo extraordinario, no identificable con la jornada normal de trabajo, atento a lo cual no debe cubrirse habitual o rutinariamente. En Acuerdo 497/93 emitido el 18 de agosto de 1993 por Consejo Técnico del IMSS se establece que las horas extras no integran salario cuando en un bimestre continuo no se laboran más de tres diarias, durante tres días a la semana, o durante noventa días al año si no hay regularidad. De rebasarse dichos topes, únicamente los excedentes integran salario. El criterio de los tribunales competentes también es favorable en este aspecto (artículo 66 LFT y 32 LSS).

33) A condición de que no excedan de tres horas diarias, tres días a la semana (artículos 77-I LISR y 66 LFT):

34) Aplicando los mismos razonamientos de los tribunales en cuanto a que las horas extras no integran salario para asuntos laborales.

35) Por disposición expresa de la Ley (artículo 143-f) LFT).

36) Solamente integra salario el 50%, con tope de 5 SMG por semana de servicios, si se laboran las horas extras dentro de los límites legales (artículo 66 LFT y 77-I LISR).

37) Conforme a lo estudiado en los capítulos III y IV estas cuotas provienen de una obligación de solidaridad social, no así de una obligación laboral, por lo que no deben integrar salario.

38) Estos pagos, que se hacen respecto a trabajadores sujetos a salario mínimo, no forman parte de su salario por existir además disposición expresa (artículo 77-IX LISR).

39) No integran salario porque son gastos de previsión social y existe disposición expresa; sin embargo, no son deducibles para las empresas (artículo 25-I y 77-IX LISR y criterios jurisdiccionales capítulo IV).

40) Indiscutiblemente tienen una finalidad social (artículos 32-VIII LSS y 143-b LFT).

41) Hasta un tope de 9 SMG diarios si el retiro se hace en forma de pensión o de 90 SMG por cada año de contribución si el salario se hace íntegramente (artículo 77-III-X LISR).

42) Como el contenido esencial de estas aportaciones es de carácter laboral para resolver el problema de habitación de los trabajadores, si forman parte del salario (artículo 136 LFT).

43) Están legalmente reconocidas como prestaciones de previsión social y exceptuadas de integración (artículo 32-IV LSS y 141 LFT).

44) Además de que integra salario, no es deducible para las empresas (artículo 25-I LISR).

45) Salvo el caso del ISR, estas partidas no son componentes del salario por haber cesado las relaciones laborales.

46) En caso de rebasarse los 90 SMG únicamente el excedente se afecta con el gravamen (artículos 77-X y 79 LISR y 83 RLISR).

47) Deben ser acordes con la naturaleza del trabajo prestado, sobre todo en el ISR, y no quedar a la libre disposición de los trabajadores (artículo 78 LISR).

48) Dado el carácter excepcional de estos pagos, en principio no deben integrar salario, por similitud con las horas extras, según precedentes jurisdiccionales del capítulo IV, por lo que para efectos del IMSS resulta debatible su inclusión en la base gravable a pesar de la reforma de mediados de 1993 que los excluyó formalmente del beneficio (artículo 32 LSS).

49) Siempre y cuando los días de descanso laborados no sean sustituidos por otros 8 (artículo 77-I LISR).

50) Toda vez que estos pagos son medularmente por "tiempo extraordinario" no deben formar parte del salario según normatividad expresa (artículo 143 inciso f LFT).

51) Se exceptúa únicamente el 50%, sin rebasar el 5 SMG por semana de servicio (artículo 77-I LISR).

52) El gravamen se aplica solo sobre el excedente de los 9 SMG (artículo 77-III LISR).

53) Pero no computa para efectos de indemnizaciones laborales (artículo 129 y 130) LFT).

54) Nada más se integra lo que rebase dicho tope (artículo 77-XI LISR).

55) Únicamente computa para causación del impuesto la parte que supere dicho límite (artículo 77-III LISR).

56) Cada uno de estos premios se admite hasta por el 10% del salario base de cotización (artículo 32-VII LSS y acuerdo 496/93 del Consejo Técnico del IMSS de 18 de agosto de 1993).

57) Forman parte del salario cuando exceden de 1 SMG (artículo 77 último párrafo LISR).

58) Siempre que exista generalidad, se trate de trabajadores con sueldo hasta de 7 SMG y la cantidad prestada no supere ciertos límites (artículo 77-VIII y 78-A LISR).

59) Sólo integra por el excedente (artículo 77-X LISR).

60) Únicamente por la cantidad que rebase el tope (artículo 77-XI LISR).

61) Forman parte del salario cuando pueden determinarse por la parte patronal y en consecuencia por las autoridades, aunque esta resulte esencialmente muy debatible (artículo 346 LFT y Tesis Jurisprudenciales).

62) Si bien integra el salario, no puede ser objeto de descuentos que no estén señalados en la legislación laboral (artículo 97 LFT).

63) Curiosamente el SMG no está declarado exento para efectos del ISR, aunque se reconozca la ley de la materia que no es susceptible de descuentos (artículo 80 LISR).

64) Con la modalidad que el patrón paga íntegramente las cuotas, ya sea que se trate de salario mínimo general o de salarios mínimos profesional, pues la Ley no hace distinciones (artículo 42 LSS).

65) Siempre que se otorgue dentro de los límites legales; en caso de rebasarse solamente se causa el impuesto sobre los excedentes (artículo 77-I LISR).

66) En este caso injustamente no se conceden beneficios fiscales y por otra parte se viola el artículo 97 de la LFT al permitirse que se hagan descuentos a este tipo de salario mínimo (artículo 80 LISR).

67) Aunque esta situación es sumamente debatible pues tales pagos no tienen carácter remunerativos del trabajo o de servicios prestados, debido a que durante la huelga de los trabajadores no están en activo.

68) Deben ser otorgados conforme a la ley o a las estipulaciones contractuales (artículo 77-VI LISR).

69) Cuando se aplica realmente a su finalidad no forman parte del salario acordemente con los criterios jurisdiccionales (ver capítulo IV).

70) La comprobación debe reunir determinados requisitos, y además respetar topes definidos para que las empresas puedan deducirlos (artículos 24-I -VI, 25- VI y 77-XIII LISR y 28 RLISR).

CASO PRACTICO

CASO PRACTICO

En esta última sección, llevaremos a la práctica lo que se a descrito en capítulos anteriores, esto es lo relacionado con la integración salarial. Para dejar en claro lo anterior desarrollaremos paso a paso dicha integración haciendo así el calculo correcto de diferentes impuestos a cargo de cada persona según sus ingresos.

Es común que el prestatario de servicios personales pague no solo salario, sino además prestaciones en especie o dinero, provocando una amplia gama de combinaciones que a su vez generan una mecánica diferente para calcular los impuestos a ellas.

Si ha lo anterior le agregamos que las tarifas de la Ley del I.S.R. cambian semestralmente y el salario mínimo general es diferente en la zona metropolitana de la ciudad de México con respecto del país, hace al problema más interesante.

Por lo cual trataremos que los ejemplos que se presentan queden lo más claro posible para el entendimiento del lector.

A continuación daremos una serie de datos generales que nos serán de utilidad para el desarrollo de este caso práctico.

La empresa a la que nos referimos lleva como nombre: SUAJES UNITEC, S.A. DE C.V.

Los nombres y variaciones de sueldos de los trabajadores son los siguientes:

1.- MAYORAL RUBI ROCIO, ocupación obrero, la cual ingresó a la empresa en Febrero de 1991, se encuentra dada de alta ante el IMSS con un salario de \$ 26.45 diarios, obtuvo horas extras rebasando los límites mínimos establecidos por la Ley.

2.- MONDRAGON GARCIA JAVIER, ocupación obrero, el cual ingresó a la empresa en Marzo de 1993, se encuentra dado de alta ante el IMSS con un salario de \$ 32.00 diarios obteniendo horas extras rebasando los límites mínimos establecidos por la Ley.

3.-MARTINEZ BAUTISTA JOSE, ocupación obrero, el cuál ingresó a la empresa en Julio de 1991, se encuentra dado de alta ante el IMSS con un salario mínimo de \$26.45 diarios, este trabajador obtiene otros ingresos por servicios técnicos por servicios técnicos por \$ 1,500.00, ya que después de su horario de trabajo ofrece estos servicios a la empresa.

4.- JAIMES GARCIA ANTONIO, él brinda sus servicios como médico dentro de la empresa, percibiendo honorarios por \$ 3,800.00 mensuales.

5.- MURGUIA OLMEDO BERTHA, ocupación obrera, la cual ingresó a la empresa en Enero de 1993 con separación en Septiembre de 1997, se encuentra dada de alta ante el IMSS con un salario mínimo de \$ 26.45 diarios.

6.- CARRILLO ENDOQUI GUADALUPE, ocupación obrera, la cual ingresó a la empresa en Enero de 1992 con separación en Octubre de 1997, se encuentra dada de alta ante el IMSS con un salario de \$ 32.00 diarios.

7.- TREJO CABALLERO MARTHA, ocupación obrera, la cual ingresó a la empresa en Julio de 1994, con separación en Abril de 1997, se encuentra dada de alta ante el IMSS con un salario mínimo de \$ 26.45 diarios.

8.- HERNANDEZ NORIEGA MARIA ISABEL, la cual presta sus servicios como administradora dentro de la empresa, percibiendo honorarios por \$ 4,500.00 mensuales.

9.- SANMILLAN DOMINGUEZ MONICA, la cual presta sus servicios como contadora dentro de la empresa, percibiendo honorarios por \$ 4,400.00 mensuales.

10.- CANTERO CUEVAS HECTOR RAUL, ocupación obrero el cual ingresó a la empresa en Septiembre de 1990 con separación en Agosto de 1997, se encuentra dado de alta ante el IMSS con un salario de \$ 30.00 diarios y percibe otros ingresos por arrendamiento por \$ 3,600.00 mensuales.

11.- SANTANA RODRIGUEZ PAULINA, de ocupación secretaria, la cual ingresó en Noviembre de 1995 y con separación en Agosto de 1997, se encuentra dada de alta ante el IMSS con un salario de \$ 31.00 diarios.

Por otro lado tenemos que la política de la empresa es de proporcionar a sus trabajadores por concepto de Aguinaldo 33 días de su sueldo. Así como también dar premios de puntualidad y asistencia por \$ 5.00 diarios, y de ayuda alimenticia por solo un alimento por la cantidad de \$ 15.00 diarios, esto se proporciona de forma gratuita y sin retención alguna para el trabajador.

CUADRO DE ANTIGÜEDAD

NOMBRE DEL TRABAJADOR	R.F.C.	No. DE AFIILIACION	FECHA DE INGRESO	FECHA DE BAJA	DIAS DE VACACIONES
CANTERO CUEVAS HECTOR	CACH-710228-CA7	92907105445	SEPTIEMBRE DE 1990	AGOSTO DE 1997	12.87
CARRILLO ENDOQUI GUADALUPE	CAEG-701212-SE5	68927051426	ENERO DE 1992	OCTUBRE DE 1997	10.53
MARTINEZ BAUTISTA JOSE GUADALUPE	MABG-721211-RLA	92917233931	JULIO DE 1991	A LA FECHA	14
MAYORAL RUBI ROCIO	MARR-710830-TTA	92917139873	FEBRERO DE 1991	A LA FECHA	14
MONDRAGON GARCIA JAVIER	MOGJ-721107-JJA	78937200063	MARZO DE 1993	A LA FECHA	12
MURGUIA OLMEDO BERTHA	MUOB-710914-6F3	75937128033	ENERO DE 1993	SEPTIEMBRE DE 1997	9.36
SANTANA RODRIGUEZ PAULINA	SARP-700728-XQ1	30957037241	NOVIEMBRE DE 1995	AGOSTO DE 1997	6.03
TREJO CABALLERO MARTHA	TECM-720223-HRE	67947211594	JUNIO DE 1994	ABRIL DE 1997	6.64

NOTA: Determinación de las Vacaciones Proporzionales.

Dias de vacaciones (se considera como si hubiera completado el año)
12 meses x meses laborados :

14 dias+ 12 meses x 11 meses laborados = 12.87
14 dias + 12 meses x 9 meses laborados = 10.53
14 dias + 12 meses x 8 dias laborados = 9.36
8 dias+ 12 meses x 9 meses laborados = 6.03
10 dias+ 12 meses x 8 meses laborados = 6.64

CANTERO CUEVAS HECTOR
CARRILLO ENDOQUI GUADALUPE
MURGUIA OLMEDO BERTHA
SANTANA RODRIGUEZ PAULINA
TREJO CABALLERO MARTHA

SEGUN ART. 76 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

SUAJES UNITEC, S.A. DE C.V.

Determinación de la base para la PTU (datos del ejercicio 1996)

	Total de ingresos acumulables		\$ 801,400.00
(-)	Intereses acumulables	\$ 3,115.00	
	Ganancia inflacionaria	<u>4,270.00</u>	(7,385.00)
(+)	Ingresos por dividendos o utilidades en acciones o reinvertidos	\$ 0.00	
	Intereses devengados a favor	9,700.00	
	Utilidad cambiaria	10,350.00	
	Diferencia entre ganancia acumulable y monto de enajenación de bienes de activo fijo	<u>0.00</u>	<u>20,050.00</u>
	Total de ingresos acumulables		\$ 814,065.00
(-)	Deducciones autorizadas	\$ 620,917.00	
(-)	Deducción por inversiones	\$ 1,765.00	
	Intereses devengados a cargo	9,163.00	
	Pérdida cambiaria	<u>\$ 11,218.00</u>	<u>\$ 22,146.00</u>
(=)	Base gravable para PTU		171,002.00
(X)	Tasa de PTU		<u>10%</u>
(=)	PTU repartible o del ejercicio		\$ 17,100.20
(+)	PTU no cobrada de ejercicios anteriores		<u>0.00</u>
(=)	PTU por pagar		\$ <u>17,100.20</u>

DATOS PARA EL REPARTO

NOMBRE	CUOTA DIARIA	DIAS LABORADOS Y COMPUTABLES EN 1996	CUOTA DIARIA DE 1996
1. HECTOR	30.00	366	10980.00
2. GUADALUPE	32.00	366	11712.00
3. ROCIO	26.45	366	9680.11
4. JAVIER	32.00	366	11712.00
5. BERTHA	26.45	366	9680.11
6. GUADALUPE	26.45	366	9680.11
7. PAULINA	31.00	366	11346.00
8. MARTHA	26.45	366	9680.11
TOTALES	230.80	2928	84470.44

DETERMINACION DE LOS FACTORES DE REPARTO

$$\text{PTU REPARTIBLE} = 17,100.20 + 2 = 8550.10$$

$$\text{Factor por días} = \frac{8550.1}{2928} = 2.920116$$

$$\text{Factor por cuota diaria} = \frac{8550.1}{84470.44} = 0.10122$$

PTU CORRESPONDIENTE A CADA TRABAJADOR POR 1996.

TRABAJADOR	DIAS LABORADOS	FACTOR POR DIA	PTU POR DIA	CUOTA DIARIA	FACTOR POR CUOTA DIARIA	PTU POR CUOTA DIARIA	PTU REPARTIBLE
1	366	2.920116	\$1,068.76	\$10,980.00	0.10122	\$1,111.40	\$2,180.16
2	366	2.920116	\$1,068.76	\$11,712.00	0.10122	\$1,185.49	\$2,254.25
3	366	2.920116	\$1,068.76	\$9,680.11	0.10122	\$979.82	\$2,048.58
4	366	2.920116	\$1,068.76	\$11,712.00	0.10122	\$1,185.49	\$2,254.25
5	366	2.920116	\$1,068.76	\$9,680.11	0.10122	\$979.82	\$2,048.58
6	366	2.920116	\$1,068.76	\$9,680.11	0.10122	\$979.82	\$2,048.58
7	366	2.920116	\$1,068.76	\$11,346.00	0.10122	\$1,148.44	\$2,217.20
8	366	2.920116	\$1,068.76	\$9,680.11	0.10122	\$979.82	\$2,048.58
			\$8,550.08			\$8,550.10	\$17,100.18

INTEGRACION SALARIAL PARA EFECTOS DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Para la determinación del I.S.R. utilizaremos las tablas supersimplificadas, que para tal efecto se publican en revistas especializadas, las cuales contiene las proporciones de subsidio desde 0.50 hasta 1.00, del cual ocuparemos la correspondiente a la proporción del 0.80. en seguida se presenta la tabla a utilizar (cabe mencionar que dicha tabla varía de acuerdo a la empresa de que se trate).

PROPORCION 0.80 MENSUAL

TARIFAS 97			
		Impuesto directo	
Límite Interior	Límite Superior	% sobre Ingresos	Cuota fija a restar
0.01	274.52	2.100000	225.18
274.53	978.64	7.000000	235.62
978.65	1,440.98	7.000000	238.53
1,440.99	1,467.94	7.000000	238.52
1,467.95	1,921.29	7.000000	238.39
1921.3	1,957.26	7.000000	230.72
1957.27	2,094.27	7.000000	225.04
2094.28	2,329.97	7.000000	225.04
2329.98	2,459.75	11.900000	339.22
2459.76	2,609.68	11.900000	323.62
2609.69	2,951.71	11.900000	307.38
2951.72	3,443.68	11.900000	290.61
3443.69	3,935.61	11.900000	267.89
3935.62	4,084.13	11.900000	248.02
4084.14	4,094.71	11.900000	226
4094.72	4,759.94	17.500000	455.28
4759.95	5,698.93	22.400000	688.55
5698.94	11,493.94	25.080000	841.26
11493.95	18,116.04	27.880000	1,163.10
18116.05	22,987.87	30.800000	1,692.10
22987.88	27,585.41	32.900000	2,277.16
27.585.42	En adelante	35.000000	2,754.14

CASO 1

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: MAYORAL RUBI ROCIO

SALARIO DIARIO	26.45		
TIEMPO EXTRAORDINARIO	36 hrs. x 6.61	=	317.28
	12 hrs. x 9.92	=	119.04
AGUINALDO	26.45 x 33 días	=	872.85
VACACIONES	26.45 x 14 días	=	370.30
PRIMA VACACIONAL	370.30 x 25%	=	92.57
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00 DIARIOS		
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 DIARIOS		
AYUDA ALIMENTICIA	15.00 DIARIOS		
P.T.U.	2,048.58		

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL

EJEMPLO: 1 SALARIO MENSUAL ORDINARIO

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	804.08
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas=	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas=	129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
SALARIO INTEGRADO	<u>1,063.88</u>

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,063.88
POR % SOBRE SALARIO	x 7%
	<u>74.82</u>
- CUOTA FIJA	238.53
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	<u>(163.71)</u>

⁽¹⁾ DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC.XXVII L.I.S.R.

EJEMPLO: 2 CON MODALIDAD DE TIEMPO EXTRA

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	804.08
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas=	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas=	129.90
AYUDA ALIMENTICIA (no integra)	
TIEMPO EXTRAORDINARIO (2)	119.04
SALARIO INTEGRADO	1,182.92

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,182.92
POR % SOBRE SALARIO	x 7%
	<hr/>
	82.80
- CUOTA FIJA	238.53
	<hr/>
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	(155.73)

EJEMPLO: 3 CON MODALIDAD DE VACACIONES

En este caso no hubo calculo del I.S.R. porque la prima vacacional que es la única que integraría el salario, quedo exenta al 100%.

De acuerdo con el artículo 77 fracc. XI que nos dice que la prima vacacional esta exenta hasta por el equivalente a 15 días del salario mínimo general del área geográfica del trabajador . (26.45 x 15 días= 396.75).

(2) DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 77 FRACC. I DE LA L.I.S.R. ASI COMO TAMBIEN DE ACUERDO AL ARTICULO 66 Y 68 DE LA L.F.T.

EJEMPLO: 4 CON LA MODALIDAD DE UTILIDADES

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	804.08
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas=129.90	
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas=129.90	
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
P.T.U ⁽²⁾ (MENSUAL GRAVABLE)	137.58
(2,048.58 - 396.75= 1,651.83+365 días x 30.4=	
137.58 P.T.U. MENSUAL GRAVABLE)	
SALARIO INTEGRADO	1,201.46

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,201.46
POR % SOBRE SALARIO	x 7%
	<hr/>
	84.10
- CUOTA FIJA	238.53
	<hr/>
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	(154.43)
	<hr/>
I.S.R. MENSUAL GLOBAL	(154.43)
-I.S.R. MENSUAL ORDINARIO	(163.71)
	<hr/>
= A DIFERENCIA	9.28
+ P.T.U. MENSUALIZADA	137.58
	<hr/>
=	0.0675
	x 100
	<hr/>
= TASA DEL IMPUESTO	6.75%
	<hr/>
I.S.R. A RETENER POR P.T.U.:	
P.T.U. GRAVABLE	1,651.83
x TASA DEL IMPUESTO	6.75%
	<hr/>
I.S.R. DE P.T.U.	111.50

(1) DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC.XXVII L.I.S.R.

(2) ART. 77 FRACC. XI DE LA L.I.S.R.

EJEMPLO: 5 CON MODALIDAD DE AGUINALDO

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	804.08
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas=	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
AGUINALDO ⁽³⁾ MENSUAL GRAVABLE	6.61
(872.85-793.50=79.35 + 365 DIAS X 30.4= 6.61 AGUINALDO MENSUAL GRAVABLE)	
SALARIO INTEGRADO	1,070.49

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,070.49
x % SOBRE SALARIO	x 7 %
=	74.93
- CUOTA FIJA	238.53
= I.S.R. A RETENER (CREDITO A PAGAR)	(163.60)
I.S.R. MENSUAL GLOBAL	(163.60)
- I.S.R. MENSUAL ORDINARIO	(163.71)
= A DIFERENCIA	0.11
+ AGUINALDO MENSUALIZADO	6.61
=	0.0166
	x 100
TASA DEL IMPUESTO	1.66 %
I.S.R. A RETENER POR AGUINALDO:	
AGUINALDO GRAVABLE	79.35
x TASA DEL IMPUESTO	x 1.66 %
I.S.R. DE AGUINALDO	1.32

(1) DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC.XXVII L.I.S.R.

(3) ART. 77 FRACC. XI DE LA L.I.S.R.

CASO 2

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: MONDRAGON GARCIA JAVIER

SALARIO DIARIO	32.00			
TIEMPO EXTRAORDINARIO	36 hrs	x 8.00	=	288.00
	84 hrs	x 12.00	=	1,008.00
AGUINALDO	32	x 33 días	=	1,056.00
VACACIONES	32	x 12 días	=	384.00
PRIMA VACACIONAL	384.00	x 25 %	=	96.00
PREMIO POR ASISTENCIA		5.00 diarios		
PREMIO POR PUNTUALIDAD		5.00 diarios		
AYUDA ALIMENTICIA		15.00 diarios		
P.T.U.				2,254.25

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL

EJEMPLO: 1 SALARIO MENSUAL ORDINARIO

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	972.80
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00 x 6 días x 4.33 semanas = 129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 x 6 días x 4.33 semanas = 129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
SALARIO INTEGRADO	<u>1,232.60</u>

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,232.60
POR % SOBRE SALARIO	x 7 %
	<u>86.28</u>
- CUOTA FIJA	238.53
	<u>(152.25)</u>
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	

⁽¹⁾ DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC.XXVII L.I.S.R.

EJEMPLO: 2 CON MODALIDAD DE TIEMPO EXTRAORDINARIO

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	972.80
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
TIEMPO EXTRAORDINARIO ⁽²⁾ 1,296.00 x 50%=	648.00
SALARIO INTEGRADO	1,880.60

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,880.60
POR % SOBRE SALARIO	x 7.%
	<hr/>
	131.64
- CUOTA FIJA	238.39
	<hr/>
I.S.R. A RETENER (CREDITO A PAGA)	106.75

EJEMPLO: 3 CON MODALIDAD DE VACACIONES IGUAL QUE EN EL CASO 1

EJEMPLO: 4 CON LA MODALIDAD DE UTILIDADES

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	972.80
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
P.T.U. ⁽³⁾ MENSUAL GRAVABLE	154.71
(2,254.25 - 396.75 = 1,857.50 ÷ 365 días x 30.4 = 154.71	
P.T.U. MENSUAL GRAVABLE)	
SALARIO INTEGRADO	1,387.31

⁽¹⁾ DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC.XXVII L.I.S.R.

⁽²⁾ DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 77 FRACC. I DE LA L.I.S.R. ASI COMO TAMBIEN DE ACUERDO AL ARTICULO 66 Y 68 DE LA L.F.T

⁽³⁾ ART. 77 FRACC. XI DE LA L.I.S.R.

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,387.31
POR % SOBRE SALARIO	x 7 %
	<hr/>
	97.11
- CUOTA FIJA	238.53
	<hr/>
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	(141.42)
I.S.R. MENSUAL GLOBAL	(141.42)
- I.S.R. MENSUAL ORDINARIO	(152.25)
= A DIFERENCIA	10.83
+ P.T.U. MENSUALIZADA	154.71
	<hr/>
=	0.0700
	x 100
	<hr/>
= TASA DEL IMPUESTO	7.00 %
I.S.R. A RETENER POR P.T.U.	
P.T.U. GRAVABLE	1,857.50
x TASA DEL IMPUESTO	x 7.00 %
	<hr/>
I.S.R. DE LA P.T.U.	130.03

EJEMPLO: 5 CON MODALIDAD DE AGUINALDO

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	972.80
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
AGUINALDO ⁽³⁾ MENSUAL GRAVABLE	21.86
(1,056.00 - 793.50 = 262.50 + 365 días x 30.4 = 21.86	
AGUINALDO MENSUAL GRAVABLE)	
	<hr/>
SALARIO INTEGRADO	1,254.46

⁽¹⁾ DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC.XXVII L.I.S.R.

⁽³⁾ ART. 77 FRACC. XI DE LA L.I.S.R.

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,254.46
POR % SOBRE SALARIO	x 7 %
	<hr/>
	87.81
- CUOTA FIJA	238.53
	<hr/>
I.S.R. A RETENER (CREDITO A PAGAR)	(150.72)
	<hr/>
I.S.R. MENSUAL GLOBAL	(150.72)
-I.S.R. MENSUAL ORDINARIO	(152.25)
= A DIFERENCIA	1.53
+ AGUINALDO MENSUALIZADO	21.86
	<hr/>
=	0.0699
	x 100
	<hr/>
TASA DEL IMPUESTO	6.99 %
	<hr/>
I.S.R. A RETENER POR AGUINALDO	
AGUINALDO GRAVABLE	262.50
x TASA DEL IMPUESTO	x 6.99%
	<hr/>
I.S.R. DE AGUINALDO	18.35

CASO 3

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: MARTINEZ BAUTISTA JOSE GUADALUPE

SALARIO DIARIO	26.45
AGUINALDO	26.45 x 33 días = 872.85
VACACIONES	26.45 x 14 días = 370.30
PRIMA VACACIONAL	370.30 x 25 % = 92.58
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00 diarios
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 diarios
AYUDA ALIMENTICIA	15.00 diarios
P.T.U.	2,048.58
HONORARIOS POR SERVICIO TECNICO ⁽⁴⁾	1,500.00

⁽⁴⁾POR SER ESTOS INGRESOS ASIMILADOS A SUELDOS ART. 78 DE LA LISR Y QUE SON PAGADOS POR LA MISMA EMPRESA

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL

EJEMPLO: 1 SALARIO MENSUAL ORDINARIO

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	804.08
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
SALARIO INTEGRADO	1,063.88

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,063.88
POR % SOBRE SALARIO	7 %
	<hr/>
	74.82
- CUOTA FIJA	238.53
	<hr/>
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	(163.71)

EJEMPLO: 2 CON MODALIDAD DE VACACIONES IGUAL QUE EN EL CASO 1

EJEMPLO: 3 CON MODALIDAD DE P.T.U.

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	804.08
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
P.T.U. ⁽³⁾ MENSUAL GRAVABLE	137.58
(2,048.58 - 396.75 = 1,651.83+ 365 días x 30.4 =137.58	
P.T.U. MENSUALIZADA GRAVABLE)	
SALARIO INTEGRADO	1,201.46

⁽¹⁾ DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC.XXVII L.I.S.R.

⁽³⁾ ART. 77 FRACC. XI DE LA L.I.S.R.

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,201.46
POR % SOBRE SALARIO	x 7 %
=	<hr/> 84.10
- CUOTA FIJA	238.53
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	<hr/> (154.43)
I.S.R. MENSUAL GLOBAL	(154.43)
-I.S.R. MENSUAL ORDINARIO	(163.71)
= A DIFERENCIA	9.28
+ P.T.U. MENSUALIZADA	137.58
=	<hr/> 0.0675
	x 100
= TASA DEL IMPUESTO	<hr/> 6.75%
I.S.R. A RETENER POR P.T.U.	
P.T.U. GRAVABLE	1,651.83
POR TASA DEL IMPUESTO	6.75 %
= I.S.R. DE P.T.U.	<hr/> 111.50

EJEMPLO: 4 CON MODALIDAD DE AGUINALDO

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	804.08
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
AGUINALDO ⁽³⁾ MENSUAL GRAVABLE	6.61
(872.85 - 793.50 = 79.35 + 365 días x 30.4=	
AGUINALDO MENSUAL GRAVABLE)	
 SALARIO INTEGRADO	 1,070.49

(1) DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC.XXVII L.I.S.R.

(3) ART. 77 FRACC. XI DE LA L.I.S.R.

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO MENSUAL INTEGRADO	1,070.49
POR % SOBRE SALARIO	x 7 %
=	<hr/> 74.93
- CUOTA FIJA	238.53
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	<hr/> (163.60)
I.S.R. MENSUAL GLOBAL	(163.60)
I.S.R. MENSUAL ORDINARIO	(173.71)
= A DIFERENCIA	0.11
+ AGUINALDO MENSUALIDAD	6.61
=	<hr/> 0.0166
	x 100
TASA DEL IMPUESTO	<hr/> 1.66
I.S.R. A RETENER POR AGUINALDO:	
AGUINALDO GRAVABLE	79.35
POR TASA DEL IMPUESTO	x 1.66 %
= I.S.R. DE AGUINALDO	<hr/> 1.32

EJEMPLO: 5 CON MODALIDAD DE INGRESOS POR SERVICIO TECNICO

EN ESTE EJEMPLO EL TRABAJADOR COMUNICA POR ESCRITO A LA EMPRESA (PRESTATARIO) QUE OPTA POR PAGAR EL IMPUESTO EN LOS TERMINOS DEL CAPITULO I DEL TITULO IV DE LA L. I.S.R. LA EMPRESA LE RETENDRA EL 10% SEGUN EL ARTICULO 86 DE LA L. I.S.R.

DETERMINACION DEL IMPUESTO APLICANDO LA TARIFA DEL ART. 80

HONORARIOS POR SERVICIO TECNICO	1,500.00
- LIMITE INFERIOR	274.53
= EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR	<hr/> 1,225.47
PORCENTAJE SOBRE EXCEDENTE	x 10 %
= IMPUESTO MARGINAL	<hr/> 122.55

+ CUOTA FIJA	8.24
= I.S.R. NETO	<u>130.79</u>

DETERMINACION DEL SUBSIDIO APLICANDO LA TARIFA DEL ART. 80-B

IMPUESTO MARGINAL	122.55
PORCENTAJE DE SUBSIDIO SOBRE IMPUESTO MARGINAL x 50 %	
=	<u>61.28</u>
+ CUOTA FIJA	4.11
= A SUBSIDIO ACREDITABLE	<u>65.39</u>

RESUMEN :

I.S.R. A NETO	130.79
- SUBSIDIO ACREDITABLE	65.39
= I.S.R. A CARGO	<u>65.40</u>
- CREDITO AL SALARIO ⁽⁵⁾ (art. 141-B)	0.00
= I.S.R. A RETENER	<u>65.40</u>

CASO 4

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: JAIMES GARCIA ANTONIO

EN ESTE CASO LA PERSONA LE COMUNICA POR ESCRITO A LA EMPRESA (PRESTATARIO) QUE OPTA POR PAGAR EL IMPUESTO EN LOS TERMINOS DEL CAPITULO I DEL TITULO IV DE LA L. I.S.R. LA EMPRESA LE RETENDRA EL 10 % SEGUN EL ARTICULO 86 DE LA L. I.S.R.

DETERMINACION DEL IMPUESTO APLICANDO LA TARIFA DEL ART. 80

HONORARIOS POR SERVICIOS MEDICOS	3,800.00
- LIMITE INFERIOR	2,329.98
= EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR	<u>1,470.02</u>

⁽⁵⁾ SEGUN ART. 86 PARR. III

PORCENTAJE SOBRE EXCEDENTE	x 17 %
= IMPUESTO MARGINAL	<u>249.90</u>
+ CUOTA FIJA	213.77
= I.S.R. NETO	<u>463.67</u>

DETERMINACION DEL SUBSIDIO APLICANDO LA TARIFA DEL ART. 80-B

IMPUESTO MARGINAL	249.90
PORCENTAJE DE SUBSIDIO SOBRE IMPUESTO MARGINAL x 50 %	= 124.95
+ CUOTA FIJA	<u>106.89</u>
= SUBSIDIO ACREDITABLE	231.84

RESUMEN :

I.S.R. NETO	463.67
- SUBSIDIO ACREDITABLE	<u>231.84</u>
= I.S.R. A CARGO	231.83
- CREDITO AL SALARIO ⁽⁵⁾ (ART. 141-B)	<u>98.37</u>
= A I.S.R. A RETENER	133.46

CASO 5

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE : MURGUIA OLMEDO BERTHA

SALARIO DIARIO	26.45
AGUINALDO PROPORCIONAL	33 días ÷ 12 meses x 9 meses laborados
=	24.75 días x 26.45= 654.64
VACACIONES PROPORCIONALES	14 días ÷ 12 meses x 8 meses de antigüedad
=	9.33 días x 26.45 = 246.78
PRIMA VACACIONAL PROPORCIONAL	246.78 x 25% = 61.70
VACACIONES	26.45 x 12 días = 317.40
PRIMA VACACIONAL	317.40 x 25% = 79.35
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00 diarios
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 diarios

⁽⁵⁾ SEGUN ART. 86 PARR. III

AYUDA ALIMENTICIA	15.00 diarios
P.T.U.	2,048.58

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL

EJEMPLO: 1 SALARIO MENSUAL ORDINARIO

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	804.08
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
SALARIO INTEGRADO	<u>1,063.88</u>

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,063.88
POR % SOBRE SALARIO	x 7 %
	<u>74.82</u>
- CUOTA FIJA	238.53
	<u>(163.71)</u>
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	

EJEMPLO: 2 CON MODALIDAD DE VACACIONES PROPORCIONALES IGUAL QUE EL CASO 1

EJEMPLO: 3 CON MODALIDAD DE VACACIONES IGUAL QUE EL CASO 1

EJEMPLO: 4 CON MODALIDAD DE UTILIDADES

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	804.08
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas	129.90

⁽¹⁾ DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC.XXVII L.I.S.R.

AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
P.T.U. ⁽³⁾ MENSUAL GRAVABLE	137.58
(2,048.58 - 396.75 = 1,651.83 + 365 días x 30.4= 137.58	
P.T.U. MENSUALIZADA GRAVABLE)	

SALARIO INTEGRADO	1,201.46
-------------------	----------

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,201.46
POR % SOBRE SALARIO	x 7 %
=	<u>84.10</u>
- CUOTA FIJA	238.53
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	<u>(154.43)</u>
I.S.R. MENSUAL GLOBAL	(154.43)
- I.S.R. MENSUAL ORDINARIO	(163.71)
= A DIFERENCIA	9.28
+ P.T.U. MENSUALIZADA	137.58
=	<u>0.0675</u>
	x 100
= TASA DEL IMPUESTO	<u>6.75 %</u>

I.S.R. A RETENER POR P.T.U.:

P.T.U. GRAVABLE	1,651.83
POR TASA DEL IMPUESTO	6.75%
= I.S.R. DE P.T.U.	<u>111.50</u>

EJEMPLO: 5 CON MODALIDAD DE AGUINALDO

YA QUE DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC. XI DE LA L. I.S.R. EL AGUINALDO QUEDA EXCENTO DE PAGO, HASTA EL EQUIVALENTE DEL SALARIO MINIMO GENERAL DEL AREA GEOGRAFICA DEL TRABAJADOR ELEVADO A 30 DIAS.

⁽¹⁾ DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC.XXVII L.I.S.R.
⁽³⁾ ART. 77 FRACC. XI DE LA L.I.S.R.

CASO 6

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: CARRILLO ENDOQUI GUADALUPE

SALARIO DIARIO	32.00	
AGUINALDO PROPORCIONAL	33 días + 12 meses x 10 meses laborados	
	= 27.50 días x 32.00 =	880.00
VACACIONES PROPORCIONALES	14 días + 12 meses x 9 meses de antigüedad	
	= 10.5 días x 32.00 =	336.00
PRIMA PROPORCIONAL VACACIONES	336.00 x 25 %	= 84.00
PRIMA VACACIONAL	32.00 x 14 días	= 448.00
PREMIO POR ASISTENCIA	448.00 x 25 %	= 112.00
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 diarios	
AYUDA ALIMENTICIA	5.00 diarios	
P.T.U.	15.00 diarios	
	2,254.25	

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL

EJEMPLO: 1 SALARIO MENSUAL ORDINARIO

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	972.80
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	

SALARIO INTEGRADO 1,232.60

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,232.60
POR % SOBRE SALARIO	x 7 %
=	<hr/> 86.28
- CUOTA FIJA	238.53
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	<hr/> (152.24)

⁽¹⁾ DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC.XXVII I.I.S.R

EJEMPLO:2 CON MODALIDAD DE VACACIONES IGUAL QUE EN EL CASO 1

EJEMPLO: 3 CON MODALIDAD DE UTILIDADES

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	972.80
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
P.T.U. ⁽³⁾ MENSUAL GRAVABLE	154.71
(2,254.25 - 396.75 = 1,857.50 + 365 días x 30.4=	
P.T.U. MENSUAL GRAVABLE)	
SALARIO INTEGRADO	1,387.31

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,387.31
POR % SOBRE SALARIO	x 7 %
=	<hr/> 97.11
- CUOTA FIJA	238.53
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	<hr/> (141.42)
I.S.R. MENSUAL GLOBAL	(141.42)
- I.S.R. MENSUAL ORDINARIO	(152.24)
= A DIFERENCIA	10.82
+ P.T.U. MENSUALIZADA	154.71
=	<hr/> 0.0699
= TASA DEL IMPUESTO	x 100
	<hr/> 6.99 %
I.S.R. A RETENER POR P.T.U.:	
P.T.U. GRAVABLE	1,857.50
POR TASA DEL IMPUESTO	6.99%
= I.S.R. DE P.T.U.	<hr/> 129.84

(1) DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC.XXVII L.I.S.R.

(3) ART. 77 FRACC. XI DE LA L.I.S.R.

EJEMPLO: 4 CON MODALIDAD DE AGUINALDO

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	972.80
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
AGUINALDO ⁽³⁾ MENSUAL GRAVABLE	7.20
(880.00 - 793.50 = 86.50 ÷ 365 días x 30.4 = 7.20)	
AGUINALDO MENSUAL GRAVABLE)	
SALARIO INTEGRADO	1,239.81

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,239.81
POR % SOBRE SALARIO	x 7 %
=	86.79
- CUOTA FIJA	238.53
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	(151.74)
I.S.R. MENSUAL GLOBAL	(151.74)
- I.S.R. MENSUAL ORDINARIO	(152.24)
= A DIFERENCIA	0.5
+ AGUINALDO MENSUALIZADO	7.20
=	0.0694
	x 100
= TASA DEL IMPUESTO	6.94 %

I.S.R. A RETENER POR AGUINALDO:

AGUINALDO GRAVABLE	86.50
POR TASA DEL IMPUESTO	6.94%
= I.S.R. DEL AGUINALDO	6.00

(1) DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC.XXVII L.I.S.R.

(3) ART. 77 FRACC. XI DE LA L.I.S.R.

CASO 7

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: TREJO CABALLERO MARTHA

SALARIO DIARIO	26.45
AGUINALDO PROPORCIONAL	33 días ÷ 12 meses x 4 meses laborados = 11 días x 26.45 = 290.95
VACACIONES PROPORCIONALES	10 días ÷ 12 meses x 10 meses de antigüedad = 8.33 días x 26.45 = 220.42
PRIMA VACACIONAL PROPORCIONAL	220.42 x 25 % = 55.11
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00 diarios
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 diarios
AYUDA ALIMENTICIA	15.00 diarios
P.T.U.	2,048.58

DETERMINACION DEL SALARIO MENSUAL ORDINARIO

EJEMPLO: 1 SALARIO MENSUAL ORDINARIO

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	804.08
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
SALARIO INTEGRADO	1,063.88

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,063.88
POR % SOBRE SALARIO	x 7 %
=	74.82
- CUOTA FIJA	238.53
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	(163.71)

⁽¹⁾ DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC.XXVII I.I.S.R.

EJEMPLO: 2 CON MODALIDAD DE VACACIONES IGUAL QUE EN EL CASO 1

EJEMPLO: 3 CON MODALIDAD DE UTILIDADES

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	804.08
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
P.T.U. ⁽³⁾ MENSUAL GRAVABLE	137.58
(2,048.58 - 396.75 = 1,651.83 ÷ 365 días x 30.4=	
P.T.U. MENSUALIZADA GRAVABLE)	
	<hr/>
SALARIO INTEGRADO	1,201.46

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,201.46
POR % SOBRE SALARIO	x 7 %
=	<hr/> 84.10
- CUOTA FIJA	238.53
	<hr/>
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	(154.43)
	<hr/>
I.S.R. MENSUAL GLOBAL	(154.43)
- I.S.R. MENSUAL ORDINARIO	(163.71)
= A DIFERENCIA	9.28
+ P.T.U. MENSUALIZADA	133.58
	<hr/>
=	0.0675
	x 100
	<hr/>
= TASA DEL IMPUESTO	6.75 %
	<hr/>
I.S.R. A RETENER POR P.T.U.	
	<hr/>
P.T.U. GRAVABLE	1,651.83
% TASA DEL IMPUESTO	6.75%
	<hr/>
= I.S.R. DE P.T.U.	111.50

⁽¹⁾ DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC XXVII L.I.S.R.

⁽³⁾ ART. 77 FRACC. XI DE LA L.I.S.R.

EJEMPLO: 4 CON MODALIDAD DE AGUINALDO IGUAL QUE EN EL CASO 5

CASO: 8

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: HERNANDEZ NORIEGA MARIA ISABEL

EN ESTE CASO LA PERSONA LE COMUNICA POR ESCRITO A LA EMPRESA (PRESTATARIO) QUE OPTA POR PAGAR EL IMPUESTO EN LOS TERMINOS DEL CAPÍTULO I DEL TITULO IV DE LA L. I.S.R. LA EMPRESA LE RETENDRA EL 10% SEGUN ART. 86 DE LA L. I.S.R.

DETERMINACION DEL IMPUESTO APLICANDO LA TABLA DEL ART. 80

HONORARIOS POR SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	4,500.00
- LIMITE INFERIOR	4,094.72
= EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR	405.28
x PORCENTAJE SOBRE EXCEDENTE	25 %
= IMPUESTO MARGINAL	101.32
+ CUOTA FIJA	513.79
= I.S.R. NETO	615.11

DETERMINACION DEL SUBSIDIO APLICANDO LA TARIFA DEL ART. 80-B

IMPUESTO MARGINAL	101.32
PORCENTAJE DE SUBSIDIO SOBRE IMPUESTO MARGINAL	x 50 %
=	50.66
+ CUOTA FIJA	256.88
= SUBSIDIO ACREDITABLE	307.54

RESUMEN:

I.S.R. NETO	615.11
- SUBSIDIO ACREDITABLE	307.54
	<hr/>
= I.S.R. A CARGO	307.57
- CREDITO AL SALARIO ⁽⁵⁾ (Art. 141-B)	98.37
= I.S.R. A RETENER	209.20

CASO: 9

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: SAN MILLAN DOMINGUEZ MONICA

EN ESTE CASO LA PERSONA LE COMUNICA POR ESCRITO A LA EMPRESA (PRESTATARIO) QUE OPTA POR PAGAR EL IMPUESTO EN LOS TERMINOS DEL CAPITULO I DEL TITULO IV DE LA L. I.S.R. LA EMPRESA LE RETENDRA EL 10 % SEGUN EL ART. 86 DE LA L. I.S.R.

DETERMINACION DEL IMPUESTO APLICANDO LA TARIFA DEL ART. 80

HONORARIOS POR SERVICIOS CONTABLES	4,400.00
- LIMITE INFERIOR	4,094.72
	<hr/>
= EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR	305.28
x PORCENTAJE SOBRE EXCEDENTE	25 %
	<hr/>
= IMPUESTO MARGINAL	76.32
+ CUOTA FIJA	513.79
	<hr/>
= IMPUESTO NETO	590.11

DETERMINACION DEL SUBSIDIO APLICANDO LA TARIFA DEL ART. 80-B

IMPUESTO MARGINAL	76.32
PORCENTAJE DE SUBSIDIO SOBRE IMPUESTO MARGINAL	x 50 %
	<hr/>
=	38.16
+ CUOTA FIJA	256.88
	<hr/>
= SUBSIDIO ACREDITABLE	295.04

(5) SEGUN ART. 86 PARR. III

RESUMEN:

I.S.R. NETO	590.11
- SUBSIDIO ACREDITABLE	295.04
= I.S.R. A CARGO	<hr/> 295.07
- CREDITO AL SALARIO ⁽⁵⁾ (Art. 141-B)	98.37
= I.S.R. A RETENER	196.70

CASO: 10

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: CONTRERAS CUEVAS HECTOR RAUL

SALARIO DIARIO	30.00
AGUINALDO PROPORCIONAL	33 días ÷ 12 meses x 8 meses laborados = 22 días x 30.00 = 660.00
VACACIONES PROPORCIONALES	14 días ÷ 12 meses x 11 meses de antigüedad = 12.17 días x 30.00 = 365.10
PRIMA VACACIONAL PROPORCIONAL	365.10 x 25 % = 91.28
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00 diarios
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 diarios
AYUDA ALIMENTICIA	15.00 diarios
P.T.U.	2,180.16
INGRESOS POR ARRENDAMIENTO	2,480.00

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL

EJEMPLO: 1 SALARIO MENSUAL ORDINARIO

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	912.00
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	

SALARIO INTEGRADO

1,171.80

⁽¹⁾ DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC XXVII I.S.R.

⁽⁵⁾ SEGUN ART. 86 PARR. III

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,171.80
POR % SOBRE SALARIO	x 7 %
=	<hr/> 82.03
- CUOTA FIJA	238.53
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	<hr/> (156.50)

EJEMPLO: 2 CON MODALIDAD DE VACACIONES IGUAL QUE EN EL CASO 1

EJEMPLO: 3 CON MODALIDAD DE UTILIDADES

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	912.00
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
P.T.U. ⁽³⁾ MENSUAL GRAVABLE	148.54
(2,180.16 - 396.75 = 1,783.41 ÷ 365 días x 30.4=	148.54
P.T.U. MENSUALIZADA GRAVABLE)	
SALARIO INTEGRADO	<hr/> 1,320.34

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,320.34
POR % SOBRE SALARIO	x 7 %
=	<hr/> 92.42
- CUOTA FIJA	238.53
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	<hr/> (143.11)

⁽¹⁾ DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC.XXVII L.I.S.R.

⁽³⁾ ART. 77 FRACC. XI DE LA L.I.S.R.

I.S.R. MENSUAL GLOBAL	(143.11)
- I.S.R. MENSUAL ORDINARIO	(156.50)
= A DIFERENCIA	13.39
+ P.T.U. MENSUALIZADA	148.54
=	<u>0.0901</u>
	x 100
= TASA DEL IMPUESTO	<u>9.01 %</u>
I.S.R. A RETENER POR P.T.U.	
P.T.U. GRAVABLE	1,783.41
POR TASA DEL IMPUESTO	9.01%
= I.S.R. DE P.T.U.	<u>160.69</u>

EJEMPLO: 4 CON MODALIDAD DE AGUINALDO IGUAL QUE EN EL CASO 5

EJEMPLO:5 CON MODALIDAD DE INGRESOS POR ARRENDAMIENTO

EN ESTE CASO NO SE APLICARA LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 78 DE LA L. I.S.R. CON RESPECTO A LA FRACC. IV. POR LO QUE EL TRABAJADOR TENDRA LA OBLIGACION DE REALIZAR EL CALCULO DEL IMPUESTO CONFORME AL CAPITULO III DEL TITULO IV DE LA LEY DEL I.S.R. POR LA OBTENCION DE ESTOS INGRESOS.

CASO: 11

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: SANTANA RODRIGUEZ PAULINA

SALARIO DIARIO	31.00
AGUINALDO	31.00 x 33 días = 1,023.00
VACACIONES	31.00 x 8 días = 248.00

PRIMA VACACIONAL	248.00 x 25 % =	62.00
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00 diarios	
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 diarios	
AYUDA ALIMENTICIA	15.00 diarios	
P.T.U.	2,217.20	

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL

EJEMPLO: 1 SALARIO MENSUAL ORDINARIO

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	942.40
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	

SALARIO INTEGRADO	1,202.20
-------------------	----------

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,202.20
POR % SOBRE SALARIO	x 7 %
=	84.15
- CUOTA FIJA	238.53
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	(154.38)

EJEMPLO: 2 CON MODALIDAD DE VACACIONES IGUAL QUE EN EL CASO 1

EJEMPLO: 3 CON MODALIDAD DE UTILIDADES

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	942.40
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
P.T.U. ⁽³⁾ MENSUAL GRAVABLE	151.62
(2,217.20 - 396.75 = 1,820.45 + 365 días x 30.4=	151.62
P.T.U. MENSUALIZADA GRAVABLE)	
	1,353.82

⁽¹⁾ DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC.XXVII L.I.S.R.

⁽³⁾ ART. 77 FRACC. XI DE LA L.I.S.R.

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,353.82
POR % SOBRE SALARIO	x 7 %
=	<hr/> 94.77
- CUOTA FIJA	238.53
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	<hr/> (143.76)
I.S.R. MENSUAL GLOBAL	(143.76)
- I.S.R. MENSUAL ORDINARIO	(154.38)
= A DIFERENCIA	10.62
+ P.T.U. MENSUALIZADA	151.62
=	<hr/> 0.0700
	x 100
= TASA DEL IMPUESTO	<hr/> 7.00 %
I.S.R. A RETENER POR P.T.U.	
P.T.U. GRAVABLE	1,820.45
% TASA DEL IMPUESTO	x 7.00%
= I.S.R. DE P.T.U.	<hr/> 127.43

EJEMPLO: 3 CON MODALIDAD DE AGUINALDO

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	942.40
PREMIO POR ASISTENCIA 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD 5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹⁾ (no integra)	
AGUINALDO ⁽³⁾ MENSUAL GRAVABLE	19.11
(1,023.00 - 793.50 = 229.50 + 365 días x 30.4 días = 19.11	
AGUINALDO MENSUAL GRAVABLE)	
SALARIO INTEGRADO	<hr/> 1,221.31

(1) DE ACUERDO AL ARTICULO 77 FRACC.XXVII L.I.S.R.

(3) ART. 77 FRACC. XI DE LA L.I.S.R.

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SALARIO INTEGRADO	1,221.31
POR % SOBRE SALARIO	x 7 %
=	<hr/> 85.49
- CUOTA FIJA	238.53
I.S.R. A RETENER (crédito a pagar)	<hr/> (153.04)
I.S.R. MENSUAL GLOBAL	(153.04)
- I.S.R. MENSUAL ORDINARIO	(154.38)
= A DIFERENCIA	1.34
+AGUINALDO MENSUALIZADO	19.11
=	<hr/> 0.0701
	x 100
= TASA DEL IMPUESTO	<hr/> 7.01 %
I.S.R. A RETENER POR AGUINALDO	
AGUINALDO GRAVABLE	229.50
x TASA DEL IMPUESTO	7.01%
= I.S.R. DE AGUINALDO	<hr/> 16.09

INTEGRACION SALARIAL PARA EFECTOS DEL I.M.S.S.

LAS CONTRIBUCIONES QUE EN ESTOS EJEMPLOS SE DESARROLLARAN SE CALCULARAN SOBRE EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES, CONCEPTUANDO PARA TAL EFECTO EN EL ARTICULO 27 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

CASO 1

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: MAYORAL RUBI ROCIO

SALARIO DIARIO	26.45		
TIEMPO EXTRAORDINARIO	36 hrs. x 6.61	=	317.28
	12 hrs. x 9.92	=	119.04
AGUINALDO	26.45 x 33 días	=	872.85
VACACIONES	26.45 x 14 días	=	370.30
PRIMA VACACIONAL	370.30 x 25%	=	92.57
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00 DIARIOS		
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 DIARIOS		
AYUDA ALIMENTICIA	15.00 DIARIOS		
P.T.U.	2,048.58		

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO DIARIO

SALARIO DIARIO	26.45		
AYUDA ALIMENTICIA ⁽⁶⁾	2.20		
AGUINALDO 33 días x 26.45=	872.85	+ 365 días =	2.39
PRIMA VACACIONAL 92.75 ÷ 365 días		=	0.25
TOTAL DE ELEMENTOS FIJOS			31.29

⁽⁶⁾ SI ENTEGRA YA QUE NO ES ONEROSA, Y SI SOLO SE PROPORCIONA 15.00 PESOS DIARIOS QUE CORRESPONDE A UN ALIMENTO, POR LO QUE EL SALARIO SE INCREMENTARA CON UN 8.33%, SEGUN ARTICULO 132 DE LA L.S.S.

MAS:

TIEMPO EXTRAORDINARIO ^(2.7) 12 hrs. x 9.92 = 119.04 x 2 + 61 días = 3.90

PREMIO POR ASISTENCIA ⁽⁶⁾ excedente del 10% del S.I.	1.87
PREMIO POR PUNTUALIDAD ⁽⁶⁾ excedente del 10% S.I.	1.87
TOTAL DE ELEMENTOS VARIABLES	7.64
SALARIO INTEGRADO	38.93

DETERMINACION DE LAS CUOTAS DEL I.M.S.S.

SALARIO INTEGRADO	38.93
POR % CUOTA I.M.S.S. PARA EL TRABAJADOR ⁽⁹⁾ x 4.375%	
= CUOTA I.M.S.S. A RETENER	<hr/> 1.70

CASO 2

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: MONDRAGON GARCIA JAVIER

SALARIO DIARIO	32.00
TIEMPO EXTRAORDINARIO	36 hrs. x 8.00 = 288.00
	84 hrs. x 12.00 = 1,008.00
AGUINALDO	32.00 x 33 días = 1,056.00
VACACIONES	32.00 x 12 días = 384.00
PRIMA VACACIONAL	384.00 x 25% = 96.00
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00 DIARIOS
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 DIARIOS
AYUDA ALIMENTICIA	15.00 DIARIOS
P.T.U.	2,254.25

⁽²⁾ DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 77 FRACC. I DE LA L.I.S.R. ASI COMO TAMBIEN DE ACUERDO AL ARTICULO 66 Y 68 DE LA L.F.T

⁽⁷⁾ SE MULTIPLICARA PO 2, PORQUE SE LE CONSIDERA EN ESTOS CASOS LAS HORAS EXTRAS TRABAJADAS EN EL BIMESTRE ANTERIOR.

⁽⁸⁾ SEGUN ACUERDO 496/93 DEL CONSEJO TECNICO DEL IMSS. SUPONIENDO QUE EL SALARIO INTEGRADO ES EL CONFORMADO HASTA ESTE MOMENTO SOLO POR LOS ELEMENTOS FIJOS.

DETERMINACION DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

SALARIO DIARIO	32.00
AYUDA ALIMENTICIA ⁽⁶⁾	2.67
AGUINALDO 33 días x 32.00=1,056.00 ÷ 365 días =	2.89
PRIMA VACACIONAL 96.00 ÷ 365 días	= 0.26
TOTAL DE ELEMENTOS FIJOS	37.82

MAS:

TIEMPO EXTRAORDINARIO ^(2,7)	
84 hrs. x 12.00 = 1,008.00 x 2 ÷ 61 días	= 33.05
PREMIO POR ASISTENCIA ⁽⁸⁾	
excedente del 10% del S.I.	1.22
PREMIO POR PUNTUALIDAD ⁽⁸⁾	
excedente del 10% S.I.	1.22
TOTAL DE ELEMENTOS VARIABLES	35.00
SALARIO INTEGRADO	73.39

DETERMINACION DE LAS CUOTAS DEL I.M.S.S.

SALARIO INTEGRADO	73.39
POR % CUOTA I.M.S.S. PARA EL TRABAJADOR ⁽⁹⁾	x 4.375%
= CUOTA I.M.S.S. A RETENER	3.21

CASO 3

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: MARTINEZ BAUTISTA JOSE GUADALUPE

SALARIO DIARIO	26.45
AGUINALDO	26.45 x 33 días = 872.85
VACACIONES	26.45 x 14 días = 370.30
PRIMA VACACIONAL	370.30 x 25% = 92.57

(2) DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 77 FRACC. I DE LA L.I.S.R. ASI COMO TAMBIEN DE ACUERDO AL ARTICULO 66 Y 68 DE LA L.F.T.

(6) SI ENTEGRA YA QUE NO ES ONEROSA, Y SI SOLO SE PROPORCIONA 15.00 PESOS DIARIOS QUE CORRESPONDE A UN ALIMENTO, POR LO QUE EL SALARIO SE INCREMENTARA CON UN 8.33%, SEGUN ARTICULO 132 DE LA L.S.S.

(7) SE MULTIPLICARA PO 2, PORQUE SE LE CONSIDERA EN ESTOS CASOS LAS HORAS EXTRAS TRABAJADAS EN EL BIMESTRE ANTERIOR.

(8) SEGUN ACUERDO 496/93 DEL CONSEJO TECNICO DEL IMSS. SUPONIENDO QUE EL SALARIO INTEGRADO ES EL CONFORMADO HASTA ESTE MOMENTO SOLO POR LOS ELEMENTOS FIJOS.

(9) TOMANDO EL PORCENTAJE VIGENTE A PARTIR DEL 01-07-97

PREMIO POR ASISTENCIA	5.00	DIARIOS
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00	DIARIOS
AYUDA ALIMENTICIA	15.00	DIARIOS
P.T.U.	2,048.58	
OTROS INGRESOS	1,500.00	no integra al menos que cotizara en el I.M.S.S. por el régimen voluntario.

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO DIARIO

SALARIO DIARIO	26.45
AYUDA ALIMENTICIA ⁽⁶⁾ (no onerosa)	2.20
AGUINALDO 872.85 ÷ 365 días =	2.39
PRIMA VACACIONAL 92.57 ÷ 365 días =	0.25
TOTAL DE ELEMENTOS FIJOS	31.29

MAS:

PREMIO POR ASISTENCIA ⁽⁶⁾ excedente del 10% del S.I.	1.87
PREMIO POR PUNTUALIDAD ⁽⁶⁾ excedente del 10% S.I.	1.87
TOTAL DE ELEMENTOS VARIABLES	3.74
SALARIO INTEGRADO	35.03

DETERMINACION DE LAS CUOTAS DEL I.M.S.S.

SALARIO INTEGRADO	35.03
POR % CUOTA I.M.S.S. PARA EL TRABAJADOR ⁽⁹⁾	x 4.375%
= CUOTA I.M.S.S. A RETENER	1.53

CASO 5

NOTA: 1 ESTE CASO SE CONSIDERARA COMO SI EL TRABAJADOR NO SE HUBIERA SEPARADO DE LA EMPRESA, YA QUE EL S.I. PARA EFECTOS DE RETENCION SE MULTIPLICARA POR LOS DIAS LABORADOS.

⁽⁶⁾ SI ENTEGRA YA QUE NO ES ONEROSA, Y SI SOLO SE PROPORCIONA 15.00 PESOS DIARIOS QUE CORRESPONDE A UN ALIMENTO, POR LO QUE EL SALARIO SE INCREMENTARA CON UN 8.33%, SEGUN ARTICULO 132 DE LA L.S.S.

⁽⁸⁾ SEGUN ACUERDO 496/93 DEL CONSEJO TECNICO DEL IMSS. SUPONIENDO QUE EL SALARIO INTEGRADO ES EL CONFORMADO HASTA ESTE MOMENTO SOLO POR LOS ELEMENTOS FIJOS.

⁽⁹⁾ TOMANDO EL PORCENTAJE VIGENTE A PARTIR DEL 01-07-97

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: MURGUIA OLMEDO BERTHA

SALARIO DIARIO	26.45	
AGUINALDO	26.45	x 33 días = 872.85
VACACIONES	26.45	x 14 días = 370.30
PRIMA VACACIONAL	370.30	x 25% = 92.57
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00	DIARIOS
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00	DIARIOS
AYUDA ALIMENTICIA	15.00	DIARIOS
P.T.U.	_____	2,048.58

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO DIARIO

SALARIO DIARIO		26.45
AYUDA ALIMENTICIA ⁽⁶⁾ (no onerosa)		2.20
AGUINALDO	872.85 ÷ 365 días	= 2.39
PRIMA VACACIONAL	92.75 ÷ 365 días	= 0.25

TOTAL DE ELEMENTOS FIJOS 31.29

MAS:

PREMIO POR ASISTENCIA ⁽⁸⁾		
excedente del 10% del S.I.		1.87
PREMIO POR PUNTUALIDAD ⁽⁸⁾		
excedente del 10% S.I.		1.87
TOTAL DE ELEMENTOS VARIABLES		3.74
SALARIO INTEGRADO		35.03

DETERMINACION DE LAS CUOTAS DEL I.M.S.S.

SALARIO INTEGRADO	35.03
POR % CUOTA I.M.S.S. PARA EL TRABAJADOR ⁽⁹⁾	x 4.375%
= CUOTA I.M.S.S. A RETENER	1.53

⁽⁶⁾ SI ENTEGRA YA QUE NO ES ONEROSA, Y SI SOLO SE PROPORCIONA 15.00 PESOS DIARIOS QUE CORRESPONDE A UN ALIMENTO, POR LO QUE EL SALARIO SE INCREMENTARA CON UN 8.33%, SEGUN ARTICULO 132 DE LA L.S.S.

⁽⁸⁾ SEGUN ACUERDO 496/93 DEL CONSEJO TECNICO DEL IMSS. SUPONIENDO QUE EL SALARIO INTEGRADO ES EL CONFORMADO HASTA ESTE MOMENTO SOLO POR LOS ELEMENTOS FIJOS.

⁽⁹⁾ TOMANDO EL PORCENTAJE VIGENTE A PARTIR DEL 01-07-97

CASO 6

IGUAL QUE LA NOTA 1

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: CARRILLO ENDOQUI GUADALUPE

SALARIO DIARIO	32.00	
AGUINALDO	32.00	x 33 días = 1,056.00
VACACIONES	32.00	x 14 días = 448.00
PRIMA VACACIONAL	448.00	x 25% = 112.00
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00	DIARIOS
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00	DIARIOS
AYUDA ALIMENTICIA	15.00	DIARIOS
P.T.U.	2,254.25	

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO

SALARIO DIARIO	32.00
AYUDA ALIMENTICIA ⁽⁶⁾	2.67
AGUINALDO 33 días x 32.00= 1,056.00 ÷ 365 días =	2.89
PRIMA VACACIONAL 112.00 ÷ 365 días =	0.31
TOTAL DE ELEMENTOS FIJOS	37.87

MAS:

PREMIO POR ASISTENCIA ⁽⁸⁾ excedente del 10% del S.I.	1.21
PREMIO POR PUNTUALIDAD ⁽⁸⁾ excedente del 10% S.I.	1.21
	2.42
SALARIO INTEGRADO	40.29

DETERMINACION DE LAS CUOTAS DEL I.M.S.S.

SALARIO INTEGRADO	0.29
POR % CUOTA I.M.S.S. PARA EL TRABAJADOR ⁽⁹⁾	4.375%
= CUOTA I.M.S.S. A RETENER	1.76

⁽⁶⁾ SI ENTEGRA YA QUE NO ES ONEROSA, Y SI SOLO SE PROPORCIONA 15.00 PESOS DIARIOS QUE CORRESPONDE A UN ALIMENTO, POR LO QUE EL SALARIO SE INCREMENTARA CON UN 8.33%, SEGUN ARTICULO 132 DE LA L.S.S.

⁽⁸⁾ SEGUN ACUERDO 496/93 DEL CONSEJO TECNICO DEL IMSS. SUPONIENDO QUE EL SALARIO INTEGRADO ES EL CONFORMADO HASTA ESTE MOMENTO SOLO POR LOS ELEMENTOS FIJOS.

⁽⁹⁾ TOMANDO EL PORCENTAJE VIGENTE A PARTIR DEL 01-07-97

CASO 7

IGUAL QUE LA NOTA: 1

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: TREJO CABALLERO MARTHA

SALARIO DIARIO	26.45	
AGUINALDO	26.45	x 33 días = 872.85
VACACIONES	26.45	x 10 días = 264.50
PRIMA VACACIONAL	264.50	x 25% = 66.13
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00	DIARIOS
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00	DIARIOS
AYUDA ALIMENTICIA	15.00	DIARIOS
P.T.U.	2,048.58	

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO DIARIO

SALARIO DIARIO		26.45
AYUDA ALIMENTICIA ⁽⁶⁾		2.20
AGUINALDO	872.85 ÷ 365 días	= 2.39
PRIMA VACACIONAL	66.13 ÷ 365 días	= 0.18
TOTAL DE ELEMENTOS FIJOS		<u>31.22</u>

MAS:

PREMIO POR ASISTENCIA ⁽⁸⁾		
excedente del 10% del S.I.		1.88
PREMIO POR PUNTUALIDAD ⁽⁸⁾		
excedente del 10% S.I.		1.88
TOTAL DE ELEMENTOS VARIABLES		3.76
SALARIO INTEGRADO		<u>34.98</u>

DETERMINACION DE LAS CUOTAS DEL I.M.S.S.

SALARIO INTEGRADO	34.98
POR % CUOTA I.M.S.S. PARA EL TRABAJADOR ⁽⁹⁾	x 4.375%
= CUOTA I.M.S.S. A RETENER	<u>1.53</u>

⁽⁶⁾ SI ENTEGRA YA QUE NO ES ONEROSA, Y SI SOLO SE PROPORCIONA 15.00 PESOS DIARIOS QUE CORRESPONDE A UN ALIMENTO, POR LO QUE EL SALARIO SE INCREMENTARA CON UN 8.33%, SEGUN ARTICULO 132 DE LA L.S.S.

⁽⁸⁾ SEGUN ACUERDO 496/93 DEL CONSEJO TECNICO DEL IMSS. SUPONIENDO QUE EL SALARIO INTEGRADO ES EL CONFORMADO HASTA ESTE MOMENTO SOLO POR LOS ELEMENTOS FIJOS.

⁽⁹⁾ TOMANDO EL PORCENTAJE VIGENTE A PARTIR DEL 01-07-97

CASO 10

IGUAL QUE LA NOTA: 1

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: CONTRERAS CUEVAS HECTOR RAUL

SALARIO DIARIO	30.00	
AGUINALDO	30.00	x 33 días = 990.00
VACACIONES	30.00	x 14 días = 420.00
PRIMA VACACIONAL	420.00	x 25% = 105.00
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00	DIARIOS
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00	DIARIOS
AYUDA ALIMENTICIA	15.00	DIARIOS
P.T.U.	2,180.16	
OTROS INGRESOS	1,200.00	(arrendamiento)

DETERMINACION DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

SALARIO DIARIO	30.00	
AYUDA ALIMENTICIA ⁽⁶⁾	2.50	
AGUINALDO	33 días x 30.00 = 990.00	÷ 365 días = 2.71
PRIMA VACACIONAL	105.00	÷ 365 días = 0.29

TOTAL DE ELEMENTOS FIJOS 35.50

MAS:

PREMIO POR ASISTENCIA ⁽⁶⁾	
excedente del 10% del S.I.	1.45
PREMIO POR PUNTUALIDAD ⁽⁶⁾	
excedente del 10% S.I.	1.45
TOTAL DE ELEMENTOS VARIABLES	2.90
SALARIO INTEGRADO	38.40

DETERMINACION DE LAS CUOTAS DEL I.M.S.S.

SALARIO INTEGRADO	38.40
POR % CUOTA I.M.S.S. PARA EL TRABAJADOR ⁽⁹⁾	x 4.375%
= CUOTA I.M.S.S. A RETENER	1.68

⁽⁶⁾ SI ENTEGRA YA QUE NO ES ONEROSA, Y SI SOLO SE PROPORCIONA 15.00 PESOS DIARIOS QUE CORRESPONDE A UN ALIMENTO, POR LO QUE EL SALARIO SE INCREMENTARA CON UN 8.33%, SEGUN ARTICULO 132 DE LA L.S.S.

⁽⁸⁾ SEGUN ACUERDO 496/93 DEL CONSEJO TECNICO DEL IMSS. SUPONIENDO QUE EL SALARIO INTEGRADO ES EL CONFORMADO HASTA ESTE MOMENTO SOLO POR LOS ELEMENTOS FIJOS.

⁽⁹⁾ TOMANDO EL PORCENTAJE VIGENTE A PARTIR DEL 01-07-97

CASO 11

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: SANTANA RODRIGUEZ PAULINA

SALARIO DIARIO	31.00
AGUINALDO	31.00 x 33 días = 1,023.00
VACACIONES	31.00 x 8 días = 248.00
PRIMA VACACIONAL	248.00 x 25% = 62.00
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00 DIARIOS
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 DIARIOS
AYUDA ALIMENTICIA	15.00 DIARIOS
P.T.U.	2,217.20

DETERMINACION DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

SALARIO DIARIO	31.00
AYUDA ALIMENTICIA (6)	2.58
AGUINALDO $1,023.00 \div 365$ días	= 2.80
PRIMA VACACIONAL $62.00 \div 365$ días	= 0.17
TOTAL DE ELEMENTOS FIJOS	36.55

MAS:

PREMIO POR ASISTENCIA (8)	
excedente del 10% del S.I.	1.34
PREMIO POR PUNTUALIDAD (8)	
excedente del 10% S.I.	1.34
TOTAL DE ELEMENTOS VARIABLES	2.68
SALARIO INTEGRADO	39.23

DETERMINACION DE LAS CUOTAS DEL I.M.S.S.

SALARIO INTEGRADO	39.23
POR % CUOTA I.M.S.S. PARA EL TRABAJADOR (9)	x 4.375%
= CUOTA I.M.S.S. A RETENER	1.72

(6) SI ENTEGRA YA QUE NO ES ONEROSA, Y SI SOLO SE PROPORCIONA 15.00 PESOS DIARIOS QUE CORRESPONDE A UN ALIMENTO, POR LO QUE EL SALARIO SE INCREMENTARA CON UN 8.33%, SEGUN ARTICULO 132 DE LA L.S.S.

(8) SEGUN ACUERDO 496/93 DEL CONSEJO TECNICO DEL IMSS. SUPONIENDO QUE EL SALARIO INTEGRADO ES EL CONFORMADO HASTA ESTE MOMENTO SOLO POR LOS ELEMENTOS FIJOS.

(9) TOMANDO EL PORCENTAJE VIGENTE A PARTIR DEL 01-07-97

PARA INFONAVIT

INTEGRACION SALARIAL PARA EFECTOS DEL INFONAVIT

DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 29 FRACC. II DE LA LEY DEL INFONAVIT ARTICULO 27 DE L.S.S. , ASI COMO TAMBIEN DEL ART. 143 DE LA L.F.T.

CASO 1

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: MAYORAL RUBI ROCIO

SALARIO DIARIO	26.45		
TIEMPO EXTRAORDINARIO	36 hrs. x 6.61	=	317.28
	12 hrs. x 9.92	=	119.04
AGUINALDO	26.45 x 33 días	=	872.85
VACACIONES	26.45 x 14 días	=	370.30
PRIMA VACACIONAL	370.30 x 25%	=	92.57
PREMIO POR ASISTENCIA ⁽¹⁰⁾	5.00 DIARIOS		
PREMIO POR PUNTUALIDAD ⁽¹²⁾	5.00 DIARIOS		
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹¹⁾	15.00 DIARIOS		
P.T.U.	2,048.58		

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO DIARIO

SALARIO DIARIO	26.45		
AYUDA ALIMENTICIA	15.00		
AGUINALDO	33 días x 26.45 = 872.85	÷ 365 días =	2.39
PRIMA VACACIONAL	92.75	÷ 365 días =	0.25
TOTAL DE ELEMENTOS FIJOS			44.09

(2) DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 77 FRACC. I DE LA L.I.S.R. ASI COMO TAMBIEN DE ACUERDO AL ARTICULO 66 Y 68 DE LA L.F.T

(7) SE MULTIPLICARA PO 2, PORQUE SE LE CONSIDERA EN ESTOS CASOS LAS HORAS EXTRAS TRABAJADAS EN EL BIMESTRE ANTERIOR.

(8) SEGUN ACUERDO 496/93 DEL CONSEJO TECNICO DEL IMSS. SUPONIENDO QUE EL SALARIO INTEGRADO ES EL CONFORMADO HASTA ESTE MOMENTO SOLO POR LOS ELEMENTOS FIJOS.

(10) NO INTEGRA ART.143 - E L.F.T.

(11) SI INTEGRA ART. 143 - D L.F.T.

(12) SI INTEGRA ART. 143 L.F.T.

MAS:

TIEMPO EXTRAORDINARIO ^(2,7)	
119.04 x 2 + 61 días	= 3.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD ⁽⁸⁾	5.00
TOTAL DE ELEMENTOS VARIABLES	8.90
SALARIO INTEGRADO	52.99

DETERMINACION DE LA CUOTA DEL INFONAVIT

SALARIO INTEGRADO	52.99
POR % CUOTA INFONAVIT ⁽⁹⁾	x 5 %
= CUOTA INFONAVIT A RETENER	<hr/> 2.65

CASO 2

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: MONDRAGON GARCIA JAVIER

SALARIO DIARIO	32.00
TIEMPO EXTRAORDINARIO	36 hrs. x 8.00 = 288.00
	84 hrs. x 12.00 = 1,008.00
AGUINALDO	32.00 x 33 días = 1,056.00
VACACIONES	32.00 x 12 días = 384.00
PRIMA VACACIONAL	384.00 x 25% = 96.00
PREMIO POR ASISTENCIA ⁽¹⁰⁾	5.00 DIARIOS
PREMIO POR PUNTUALIDAD ⁽¹²⁾	5.00 DIARIOS
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹¹⁾	15.00 DIARIOS
P.T.U.	2,254.25

(2) DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 77 FRACC. I DE LA L.I.S.R. ASI COMO TAMBIEN DE ACUERDO AL ARTICULO 66 Y 68 DE LA L.F.T.

(7) SE MULTIPLICARA PO 2, PORQUE SE LE CONSIDERA EN ESTOS CASOS LAS HORAS EXTRAS TRABAJADAS EN EL BIMESTRE ANTERIOR.

(8) SEGUN ACUERDO 496/93 DEL CONSEJO TECNICO DEL IMSS. SUPONIENDO QUE EL SALARIO INTEGRADO ES EL CONFORMADO HASTA ESTE MOMENTO SOLO POR LOS ELEMENTOS FIJOS.

(9) TOMANDO EL PORCENTAJE VIGENTE A PARTIR DEL 01-07-97

(10) NO INTEGRA ART.143 - E L.F.T.

(11) SI INTEGRA ART. 143 - D L.F.T.

(12) SI INTEGRA ART. 143 L.F.T.

DETERMINACION DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

SALARIO DIARIO	32.00
AYUDA ALIMENTICIA	15.00
AGUINALDO 33 días x 32.00=1,056.00 ÷ 365 días =	2.89
PRIMA VACACIONAL 96.00 ÷ 365 días	= 0.26
TOTAL DE ELEMENTOS FIJOS	50.15

MAS:

TIEMPO EXTRAORDINARIO (2.7)	
1,008.00 x 2 ÷ 365 días	= 5.52
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00
TOTAL DE ELEMENTOS VARIABLES	10.52
SALARIO INTEGRADO	60.67

DETERMINACION DE LA CUOTA DEL INFONAVIT

SALARIO INTEGRADO	60.67
POR % CUOTA INFONAVIT (9)	x 5 %
= CUOTA INFONAVIT A RETENER	3.03

CASO 3

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: MARTINEZ BAUTISTA JOSE GUADALUPE

SALARIO DIARIO	26.45	
AGUINALDO	26.45	x 33 días = 872.85
VACACIONES	26.45	x 14 días = 370.30
PRIMA VACACIONAL	370.30	x 25% = 92.57
PREMIO POR ASISTENCIA (10)	5.00	DIARIOS

(2) DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 77 FRACC. I DE LA L.I.S.R. ASI COMO TAMBIEN DE ACUERDO AL ARTICULO 66 Y 68 DE LA L.F.T

(7) SE MULTIPLICARA PO 2, PORQUE SE LE CONSIDERA EN ESTOS CASOS LAS HORAS EXTRAS TRABAJADAS EN EL BIMESTRE ANTERIOR.

(9) TOMANDO EL PORCENTAJE VIGENTE A PARTIR DEL 01-07-97

(10) NO INTEGRA ART 143 - E L.F.T.

PREMIO POR PUNTUALIDAD ⁽¹²⁾	5.00	DIARIOS
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹¹⁾	15.00	DIARIOS
P.T.U.	2,048.58	

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO DIARIO

SALARIO DIARIO	26.45
AYUDA ALIMENTICIA	15.00
AGUINALDO 33 días x 26.45= 872.85 ÷ 365 días =	2.39
PRIMA VACACIONAL 92.58 ÷ 365 días	= 0.25

TOTAL DE ELEMENTOS FIJOS	44.09
--------------------------	-------

MAS:

PREMIO POR PUNTUALIDAD ⁽⁸⁾	5.00
TOTAL DE ELEMENTOS VARIABLES	5.00
SALARIO INTEGRADO	49.09

DETERMINACION DE LA CUOTA DEL INFONAVIT

SALARIO INTEGRADO	49.09
POR % CUOTA INFONAVIT ⁽⁹⁾	x 5 %

= CUOTA INFONAVIT A RETENER	2.45
-----------------------------	------

CASO 5

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: MURGUIA OLMEDO BERTHA

SALARIO DIARIO	26.45
AGUINALDO	26.45 x 33 días = 872.85
VACACIONES	26.45 x 14 días = 370.30
PRIMA VACACIONAL	370.30 x 25% = 92.58
PREMIO POR ASISTENCIA ⁽¹⁰⁾	5.00 DIARIOS
PREMIO POR PUNTUALIDAD ⁽¹²⁾	5.00 DIARIOS
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹¹⁾	15.00 DIARIOS
P.T.U.	2,048.58

⁽⁸⁾ SEGUN ACUERDO 496/93 DEL CONSEJO TECNICO DEL IMSS. SUPONIENDO QUE EL SALARIO INTEGRADO ES EL CONFORMADO HASTA ESTE MOMENTO SOLO POR LOS ELEMENTOS FIJOS.

⁽⁹⁾ TOMANDO EL PORCENTAJE VIGENTE A PARTIR DEL 01-07-97

⁽¹⁰⁾ NO INTEGRA ART.143 - E L.F.T.

⁽¹¹⁾ SI INTEGRA ART. 143 - D L.F.T.

⁽¹²⁾ SI INTEGRA ART. 143 L.F.T.

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO DIARIO

SALARIO DIARIO	26.45
AYUDA ALIMENTICIA	15.00
AGUINALDO 33 días x 26.45= 872.85 ÷ 365 días =	2.39
PRIMA VACACIONAL 92.58 ÷ 365 días	= 0.25
TOTAL DE ELEMENTOS FIJOS	44.09

MAS:

PREMIO POR PUNTUALIDAD ⁽⁸⁾	5.00
TOTAL DE ELEMENTOS VARIABLES	5.00
SALARIO INTEGRADO	49.09

DETERMINACION DE LA CUOTA DEL INFONAVIT

SALARIO INTEGRADO	49.09
POR % CUOTA INFONAVIT ⁽⁹⁾	x 5 %
= CUOTA INFONAVIT A RETENER	2.45

CASO 6

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: CARRILLO ENDOQUI GUADALUPE

SALARIO DIARIO	32.00
AGUINALDO	32.00 x 33 días = 1,056.00
VACACIONES	32.00 x 14 días = 448.00
PRIMA VACACIONAL	448.00 x 25% = 112.00
PREMIO POR ASISTENCIA ⁽¹⁰⁾	5.00 DIARIOS
PREMIO POR PUNTUALIDAD ⁽¹²⁾	5.00 DIARIOS
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹¹⁾	15.00 DIARIOS
P.T.U.	2,254.25

⁽⁸⁾ SEGUN ACUERDO 496/93 DEL CONSEJO TECNICO DEL IMSS. SUPONIENDO QUE EL SALARIO INTEGRADO ES EL CONFORMADO HASTA ESTE MOMENTO SOLO POR LOS ELEMENTOS FIJOS.

⁽⁹⁾ TOMANDO EL PORCENTAJE VIGENTE A PARTIR DEL 01-07-97

⁽¹⁰⁾ NO INTEGRA ART. 143 - E L.F.T.

⁽¹¹⁾ SI INTEGRA ART. 143 - D.L.F.T.

⁽¹²⁾ SI INTEGRA ART. 143 L.F.T.

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO DIARIO

SALARIO DIARIO		32.00
AYUDA ALIMENTICIA		15.00
AGUINALDO	$1,056.00 \div 365 \text{ días}$	= 2.89
PRIMA VACACIONAL	$112.00 \div 365 \text{ días}$	= 0.31
TOTAL DE ELEMENTOS FIJOS		50.20

MAS:

PREMIO POR PUNTUALIDAD ⁽¹²⁾	5.00
TOTAL DE ELEMENTOS VARIABLES	5.00
SALARIO INTEGRADO	55.20

DETERMINACION DE LA CUOTA DEL INFONAVIT

SALARIO INTEGRADO	55.20
POR % CUOTA INFONAVIT ⁽⁹⁾	x 5 %
= CUOTA INFONAVIT A RETENER	2.76

CASO 7

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: TREJO CABALLERO MARTHA

SALARIO DIARIO	26.45	
AGUINALDO	26.45	x 33 días = 872.85
VACACIONES	26.45	x 10 días = 264.50
PRIMA VACACIONAL	264.50	x 25% = 66.13
PREMIO POR ASISTENCIA ⁽¹⁰⁾	5.00	DIARIOS
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00	DIARIOS
AYUDA ALIMENTICIA	15.00	DIARIOS
P.T.U.	2,048.58	

(9) TOMANDO EL PORCENTAJE VIGENTE A PARTIR DEL 01-07-97

(10) NO INTEGRA ART.143 - E L.F.T.

(12) SI INTEGRA ART. 143 L.F.T.

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO DIARIO

SALARIO DIARIO	26.45	
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹¹⁾	15.00	
AGUINALDO 872.85 + 365 días	=	2.39
PRIMA VACACIONAL 66.13 + 365 días	=	0.18
TOTAL DE ELEMENTOS FIJOS		44.02

MAS:

PREMIO POR PUNTUALIDAD ⁽¹²⁾	5.00
TOTAL DE ELEMENTOS VARIABLES	5.00
SALARIO INTEGRADO	49.02

DETERMINACION DE LA CUOTA DEL INFONAVIT

SALARIO INTEGRADO	49.02
POR % CUOTA INFONAVIT ⁽⁹⁾	x 5 %
= CUOTA INFONAVIT A RETENER	2.45

CASO 10

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre: CONTRERAS CUEVAS HECTOR RAUL

SALARIO DIARIO	30.00	
AGUINALDO	30.00 x 33 días =	990.00
VACACIONES	30.00 x 14 días =	420.00
PRIMA VACACIONAL	420.00 x 25% =	105.00
PREMIO POR ASISTENCIA ⁽¹⁰⁾	5.00 DIARIOS	
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 DIARIOS	
AYUDA ALIMENTICIA	15.00 DIARIOS	
P.T.U.	2,180.16	

⁽⁹⁾ TOMANDO EL PORCENTAJE VIGENTE A PARTIR DEL 01-07-97

⁽¹⁰⁾ NO INTEGRA ART. 143 - E L.F.T.

⁽¹¹⁾ SI INTEGRA ART. 143 - D L.F.T.

⁽¹²⁾ SI INTEGRA ART. 143 L.F.T.

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO DIARIO

SALARIO DIARIO		30.00
AYUDA ALIMENTICIA ⁽¹¹⁾		15.00
AGUINALDO 990.00 ÷ 365 días	=	2.71
PRIMA VACACIONAL 105.00 ÷ 365 días	=	0.29
TOTAL DE ELEMENTOS FIJOS		48.00

MAS:

PREMIO POR PUNTUALIDAD ⁽¹²⁾	5.00
TOTAL DE ELEMENTOS VARIABLES	5.00
SALARIO INTEGRADO	53.00

DETERMINACION DE LA CUOTA DEL INFONAVIT

SALARIO INTEGRADO	53.00
POR % CUOTA INFONAVIT ⁽⁹⁾	x 5 %
= CUOTA INFONAVIT A RETENER	2.65

CASO 11

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: SANTANA RODRIGUEZ PAULINA

SALARIO DIARIO	31.00
AGUINALDO	31.00 x 33 días = 1,023.00
VACACIONES	31.00 x 8 días = 248.00
PRIMA VACACIONAL	248.00 x 25% = 62.00
PREMIO POR ASISTENCIA ⁽¹⁰⁾	5.00 DIARIOS
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 DIARIOS
AYUDA ALIMENTICIA	15.00 DIARIOS
P.T.U.	2,217.20

⁽⁹⁾ TOMANDO EL PORCENTAJE VIGENTE A PARTIR DEL 01-07-97

⁽¹⁰⁾ NO INTEGRA ART. 143 - E L.F.T.

⁽¹¹⁾ SI INTEGRA ART. 143 - D.L.F.T.

⁽¹²⁾ SI INTEGRA ART. 143 L.F.T.

DETERMINACION DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

SALARIO DIARIO	31.00	
AYUDA ALIMENTICIA (11)	15.00	
AGUINALDO 1,023.00 ÷ 365 días	=	2.80
PRIMA VACACIONAL 62.00 ÷ 365 días	=	0.17
		<hr/>
TOTAL DE ELEMENTOS FIJOS		48.97

MAS:

PREMIO POR PUNTUALIDAD (12)	5.00
TOTAL DE ELEMENTOS VARIABLES	5.00
SALARIO INTEGRADO	53.97

DETERMINACION DE LA CUOTA DEL INFONAVIT

SALARIO INTEGRADO	53.97	
POR % CUOTA INFONAVIT (9)	x 5 %	
		<hr/>
= CUOTA INFONAVIT A RETENER		2.70

(9) TOMANDO EL PORCENTAJE VIGENTE A PARTIR DEL 01-07-97

(11) SI INTEGRA ART. 143 - D L.F.T.

(12) SI INTEGRA ART. 143 L.F.T.

**INTEGRACION SALARIAL PARA EFECTOS DEL IMPUESTO SOBRE
NOMINAS 2%**

Siguiendo los lineamientos establecidos en el Código Financiero en sus artículos 178,179 y 180

CASO 1

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: MAYORAL RUBI ROCIO

SALARIO DIARIO	26.45	
TIEMPO EXTRAORDINARIO	36 hrs. x 6.61	= 317.28
	12 hrs. x 9.92	= 119.04
AGUINALDO	26.45 x 33 días	= 872.85
VACACIONES	26.45 x 14 días	= 370.30
PRIMA VACACIONAL	370.30 x 25%	= 92.57
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00 x diarios	
AYUDA ALIMENTICIA	15.00 x diarios	
P.T.U.	2,048.58	

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL

SALARIO MENSUAL		804.08
AGUINALDO	872.85 + 12 meses	72.74
PRIMA VACACIONAL	92.57 + 12 meses	7.71
AYUDA ALIMENTICIA	15.00 x 6 días x 4.33 semanas =	389.70
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 x 6 días x 4.33 semanas =	129.90
TIEMPO EXTRAORDINARIO ¹³		<u>119.04</u>
	SALARIO INTEGRADO	1,662.15

DETERMINACION DE IMPUESTO SOBRE NOMINA

SALARIO INTEGRADO	1,662.15
TASA DE IMPUESTO	<u>x 2%</u>
IMPUESTO A PAGAR	33.24

¹³ APLICANDO LOS RAZONAMIENTOS DEL ARTICULO 66 L.F.T Y 77 L.I.S.R. FRACC. 1

CASO 2

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: JAVIER MONDRAGON GARCIA

SALARIO DIARIO	32.00	
TIEMPO EXTRAORDINARIO	36 hrs. x 8.00	= 288.00
	84 hrs. x 12.00	= 1,008.00
AGUINALDO	32.00 x 33 días	= 1,056.00
VACACIONES	32.00 x 12 días	= 384.00
PRIMA VACACIONAL	384.00 x 25 %	= 96.00
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00 diarios	
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 diarios	
AYUDA ALIMENTICIA	15.00 diarios	
P.T.U.	2,254.25	

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL

SALARIO MENSUAL		972.80
AGUINALDO	1,056.00 ÷ 12 MESES	88.00
PRIMA VACACIONAL	96.00 ÷ 12 MESES	8.00
AYUDA ALIMENTICIA	15.00 x 6 días x 4.33 SEMANAS =	389.70
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00 x 6 días x 4.33 SEMANAS =	129.90
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 x 6 días x 4.33 SEMANAS =	129.90
TIEMPO EXTRAORDINARIO ¹³		<u>1,008.00</u>
SALARIO INTEGRADO		2,726.30

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS

SALARIO INTEGRADO	2,726.30
TASA DEL IMPUESTO	x 2%
IMPUESTO A PAGAR	54.53

¹³ APLICANDO LOS RAZONAMIENTOS DEL ARTICULO 66 L.F.T Y 77 L.I.S.R FRACC. 1

CASO 3

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE: JOSE GUADALUPE MARTINEZ BAUTISTA

SALARIO DIARIO	26.45
AGUINALDO	$26.45 \times 33 \text{ días} = 872.85$
VACACIONES	$26.45 \times 14 \text{ días} = 370.30$
PRIMA VACACIONAL	$370.30 \times 25 \% = 92.58$
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00 diarios
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 diarios
AYUDA ALIMENTICIA	15.00 diarios
PTU	2,048.58
HONORARIOS POR SERVICIO TECNICO ⁽¹⁴⁾	1,500.00 MENSUALES

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL

SALARIO DIARIO	$26.45 \times 30.4 = 804.08$
AGUINALDO	$872.85 \div 12 \text{ meses} = 72.74$
PRIMA VACACIONAL	$92.58 \div 12 \text{ meses} = 7.72$
AYUDA ALIMENTICIA	$15.00 \times 6 \text{ días} \times 4.33 \text{ semanas} = 389.70$
PREMIO POR ASISTENCIA	$5.00 \times 6 \text{ días} \times 4.33 \text{ semanas} = 129.90$
PREMIO POR PUNTUALIDAD	$5.00 \times 6 \text{ días} \times 4.33 \text{ semanas} = 129.90$
SALARIO INTEGRADO	1,534.04

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS

SALARIO INTEGRADO	1,534.04
TASA DEL IMPUESTO	$\times 2\%$
IMPUESTO A PAGAR	30.68

(14) POR SER ESTOS INGRESOS ASIMILADOS A SUELDOS ART. 78 L.I.S.R Y QUE SON PAGADOS POR LA MISMA EMPRESA.

CASO 4

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE : BERTHA MURGUIA OLMEDO

SALARIO DIARIO	26.45
AGUINALDO	$26.45 \times 33 \text{ días} = 872.85$
VACACIONES	$26.45 \times 14 \text{ días} = 370.30$
PRIMA VACACIONAL	$370.30 \times 25 \% = 92.57$
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00 diarios
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 diarios
AYUDA ALIMENTICIA	15.00 diarios
P.T.U.	2,048.58

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL

SALARIO MENSUAL	804.08
AGUINALDO	$872.85 \div 12 \text{ meses} = 72.74$
PRIMA VACACIONAL	$92.57 \div 12 \text{ meses} = 7.71$
AYUDA ALIMENTICIA	$15.00 \times 6 \text{ días} \times 4.33 \text{ semanas} = 389.70$
PREMIOS POR ASISTENCIA	$5.00 \times 6 \text{ días} \times 4.33 \text{ semanas} = 129.90$
PREMIOS POR PUNTUALIDAD	$5.00 \times 6 \text{ días} \times 4.33 \text{ semanas} = 129.90$
SALARIO INTEGRADO	1,534.03

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINA

SALARIO INTEGRADO	1,534.03
TASA DEL IMPUESTO	$\times 2 \%$
IMPUESTO A PAGAR	30.60

CASO 5

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE : GUADALUPE CARRILLO ENDOQUI

SALARIO DIARIO	32.00
AGUINALDO	$32.00 \times 33 \text{ días} = 1,056.00$
VACACIONES	$32.00 \times 14 \text{ días} = 448.00$
PRIMA VACACIONAL	$448.00 \times 25 \% = 112.00$
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00 diarios
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 diarios
AYUDA ALIMENTICIA	15.00 diarios
P.T.U.	2,254.25

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL

SALARIO MENSUAL	972.80
AGUINALDO	$1,056.00 \div 12 \text{ meses} = 88.00$
PRIMA VACACIONAL	$112.00 \div 12 \text{ meses} = 9.33$
AYUDA ALIMENTICIA	$15.00 \times 6 \text{ días} \times 4.33 \text{ semanas} = 389.70$
PREMIOS POR ASISTENCIA	$5.00 \times 6 \text{ días} \times 4.33 \text{ semanas} = 129.90$
PREMIOS POR PUNTUALIDAD	$5.00 \times 6 \text{ días} \times 4.33 \text{ semanas} = 129.90$
SALARIO INTEGRADO	1,719.63

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINA

SALARIO INTEGRADO	1,719.63
TASA DEL IMPUESTO	$\times 2 \%$
IMPUESTO A PAGAR	34.39

CASO 6

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE : HECTOR RAUL CANTERO CUEVAS

SALARIO DIARIO	30.00	
AGUINALDO	$30.00 \times 33 \text{ días} =$	990.00
VACACIONES	$30.00 \times 14 \text{ días} =$	420.00
PRIMA VACACIONAL	$420.00 \times 25 \% =$	105.00
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00 diarios	
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 diarios	
AYUDA ALIMENTICIA	15.00 diarios	
P.T.U.	2,180.16	
INGRESOS POR ARRENDAMIENTO ⁽¹⁵⁾	1,200.00	

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL

SALARIO MENSUAL	30.00×30.4	= 912.00
AGUINALDO	$990.00 \div 12 \text{ meses}$	= 82.50
PRIMA VACACIONAL	$420.00 \div 12 \text{ meses}$	= 8.75
AYUDA ALIMENTICIA	$15.00 \times 6 \text{ días} \times 4.33 \text{ semanas}$	= 389.70
PREMIOS POR ASISTENCIA	$5.00 \times 6 \text{ días} \times 4.33 \text{ semanas}$	= 129.90
PREMIOS POR PUNTUALIDAD	$5.00 \times 6 \text{ días} \times 4.33 \text{ semanas}$	= <u>129.90</u>
SALARIO INTEGRADO		1,652.75

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINA

SALARIO INTEGRADO	1,652.75
TASA DEL IMPUESTO	$\times \underline{2\%}$
IMPUESTO A PAGAR	33.06

⁽¹⁵⁾ ESTOS NO SE CONSIDERAN, PORQUE SON INGRESOS PROVENIENTES DE OTRA FUENTE.

CASO 7

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE : PAULINA SANTANA RODRIGUEZ

SALARIO DIARIO	31.00
AGUINALDO	$31.00 \times 33 \text{ días} = 1,023.00$
VACACIONES	$31.00 \times 8 \text{ días} = 248.00$
PRIMA VACACIONAL	$248.00 \times 25 \% = 62.00$
AYUDA ALIMENTICIA	15.00 diarios
PREMIO POR ASISTENCIA	5.00 diarios
PREMIO POR PUNTUALIDAD	5.00 diarios
P.T.U.	2,217.20

DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL

SALARIO MENSUAL	31.00×30.4	= 942.40
AGUINALDO	$1,023.00 \div 12 \text{ meses}$	= 85.25
PRIMA VACACIONAL	$62.00 \div 12 \text{ meses}$	= 5.17
AYUDA ALIMENTICIA	$15.00 \times 6 \text{ días} \times 4.33 \text{ semanas}$	= 389.70
PREMIOS POR ASISTENCIA	$5.00 \times 6 \text{ días} \times 4.33 \text{ semanas}$	= 129.90
PREMIOS POR PUNTUALIDAD	$5.00 \times 6 \text{ días} \times 4.33 \text{ semanas}$	= <u>129.90</u>
SALARIO INTEGRADO		1,682.32

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINA

SALARIO INTEGRADO	1,682.32
TASA DEL IMPUESTO	$\times \underline{2 \%}$
IMPUESTO A PAGAR	33.65

CONCLUSIONES

Haciendo un análisis de lo que en este tema presentamos es obvio que las leyes en principio de cuentas establecen cargas contributivas a los ciudadanos, para contribuir al gasto público de la federación.

Estas contribuciones son excesivas, es por ello que los contribuyentes tratan de alguna manera de ubicarse dentro de las exenciones, que las mismas leyes establecen, consideramos que es aquí en donde se afecta a la clase trabajadora, provocando mayores niveles de desempleo, porque la contratación de estos trabajadores trae una diversidad de problemas jurídicos, sindicales, administrativos y fiscales, que reclaman de los patrones una gran atención técnica y legal, consideradas de altos costos administrativos.

Lo anterior puede evitarse si existiera de parte de los legisladores el buen propósito de hacerlo con cambios radicales en las relaciones que existen entre Gobierno, Patrón y Trabajador, siempre y cuando se haga con la participación real de los mismos interesados, es por ello que nos atrevemos a hacer una sugerencia como analizadoras de este tema de que se hiciera una simplificación del sistema contributivo ya existente en cuanto a su forma y a sus procedimientos.

La simplificación que proponemos es la de homogenizar el concepto de salario integrado para efectos laborales, contributivos y legales en general, ya que el manejo de diferentes salarios trae consigo confusiones, tanto para los trabajadores y patrones, como para las personas encargadas de determinar los

cálculos para las contribuciones. Por que aún cuando las personas que hacen uso de los diferentes sistemas de cómputo ya existentes que facilitan el trabajo y disminuyen los tiempos empleados en los cálculos, estos no son lo suficientemente confiables ya que en ocasiones el mismo sistema tiene deficiencias para identificar algunas partidas importantes que, afectan tanto al trabajador, que es al que realmente se le retienen las contribuciones o se les otorgan los subsidios que establecen las leyes, como al patrón que en un determinado tiempo se hace acreedor de sanciones por los cálculos incorrectos realizados por dichos sistemas.

Así también hacemos la observancia de que se deberían considerar los mismos requisitos para las partidas que integran o no al salario contempladas en las distintas leyes que regulan las relaciones obrero-patrón, siendo estas de redacción clara y precisa, para evitar confusiones de interpretación.

Por otro lado, creemos que si todas las tarifas, cotizaciones y aportes que gravitan sobre los salarios se bajarán para minorizar las presiones fiscales, tanto para el trabajador como para el patrón, disminuirían considerablemente las relaciones de trabajo informales, ya que esto no sería un obstáculo para que los trabajadores obtuvieran a su contratación el inmediato registro y aseguramiento ante las diversas instituciones. Esto traería consigo una mayor captación de recursos para el Estado.

En cuanto al impuesto que los patrones deben pagar por el pago de sueldos y salarios, consideramos que es una carga injusta y desmotivacional para el patrón, y debería abrogarse ya que es inconcurrente que las empresas hagan un gasto sobre un gasto.

Con el análisis hecho, creemos que más que beneficiar a los patrones o al Estado, como recaudador, estaríamos más que nada beneficiando y protegiendo al trabajador.

Con este tema de investigación queremos hacer una breve reflexión que consiste en lo siguiente: la época en que vivimos es determinante, puesto que ningún país se escapa de la crisis que se manifiesta como inflación o rescisión, es por ello que si queremos que nuestro país salga de la crisis en la que se encuentra, deberíamos de exigir como ciudadanos una buena administración y, distribución de los impuestos que se recaudan, además de que se haga un buen plan nacional de productividad, esto con el objeto de mejorar las condiciones en que se encuentra nuestro país.

BIBLIOGRAFIA

- 1) ALVAREZ CORAL, JUAN. Metodología de la Investigación Documental. México, Ed. EDAMEX, 1994, 195 p.
- 2) ITURRIAGA BRAVO, LUIS. Sueldos y Salarios. México, Ed. ISEF. 1997, 396 p.
- 3) MERCAOD H., SALVADOR. Como Hacer una Tesis. México, Ed. LIMUSA, 1996, 293 p.
- 4) REYES PONCE, AGUSTIN. Administración de Personal, Sueldos y Salarios. México, Ed. LIMUSA, 1996, 235 p.
- 5) RUEDA HEDVAN, IVAN / RUEDA DEL VALLE, IVAN. Integración Salarial. México, Ed. ISEF, 1997, 96 p.

LEYES, CODIGOS Y REGLAMENTOS

- 1) Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. México, Ed. PORRUA 1997.
- 2) Ley del Impuesto Sobre la Renta. México, Ed. ECAFSA, 1997.
- 3) Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores. México, Ed. ISEF, 1997.

- 4) Ley del Seguro Social. México, Ed. DELMA, 1997.
- 5) Ley Federal del Trabajo. México, Ed. PORRUA, 1997.
- 6) Reglamento de la Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. México, Ed. ISEF, 1997.
- 7) Reglamento de la Ley del Seguro Social. México, Ed. DELMA, 1997.
- 8) Reglamento de la Ley del Trabajo. México, Ed. PORRUA, 1997.
- 9) Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social. México, Ed. DELMA, 1997.
- 10) Reglamento para la imposición de multas por infracción a las disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos. México. Ed. DELMA, 1997.

ANEXOS

**ALGUNAS FORMAS DE UTILIDAD PARA LAS PERSONAS ENCARGADAS
DEL CALCULO DE LAS NOMINAS**

MODELO DE RECIBO DE PTU

BUENO POR \$ _____

Recibi de _____

la cantidad de \$ _____

por concepto de Participación de Utilidades, correspondientes al Ejercicio Fiscal del _____ según el siguiente detalle:

Período de trabajo _____

Participación sobre percepción \$ _____

Participación sobre período trabajado \$ _____

SUMA DE PARTICIPACIONES \$ _____

ISR \$ _____

IMPORTE NETO \$ _____

Los anteriores datos se derivan del proyecto formulado por la Comisión Mixta designada para determinar la Participación de Utilidades de cada trabajador, en los términos de la fracción IX del artículo 123 Constitucional y artículos 117 al 131 de la Ley Federal del Trabajo. A cuyo proyecto expresamente otorgo mi conformidad.

_____ de _____ de 19 _____.

RFC _____

Firma del trabajador

MODELO DE RECIBO PARA AYUDA DE ALIMENTOS

EMPRESA: _____

VALE POR: \$ _____

Recibí de _____

La cantidad de \$ _____

Por concepto del 60% sobre una base de _____ ayuda para alimentos que me otorga la empresa como prestación de "Previsión social".

México, D.F. , a _____ de _____ de de 19 ____.

Recibí

Nombre y firma

MODELO DE RECIBO DE AGUINALDO

RECIBI de _____
la cantidad de: \$ _____
como aguinaldo de _____ días de acuerdo con el artículo 87
de la nueva Ley Federal del Trabajo en mi calidad de _____
del negocio de _____
ubicado en _____
_____ de _____ de 19 _____

MODELO DE RECIBO POR CONCEPTO DE VACACIONES

NOMBRE DE LA EMPRESA

DATOS DEL TRABAJADOR

LIQUIDACION

_____ Días a razón de
Nombre _____

Registro Federal de Causantes: _____ Diario
_____ \$ _____ Semanal Importe \$ _____

Fecha de ingreso: _____

Antigüedad (años cumplidos) 25% prima (artículo 80 LFT) _____

Días de vacaciones
correspondientes _____

_____ del _____ de _____ de 19____ TOTAL \$ _____

al _____ de _____ de 19____
(inclusive) ISR retenido \$ _____
Bueno por \$ _____

RECIBI de _____ la cantidad de \$ _____

(_____)

Importe correspondiente al pago de vacaciones del período de trabajo
del _____ de _____ de 19____ al _____ de _____ de 19____
según la liquidación anterior y en cumplimiento de lo que dispone el
Capítulo IV de la Ley Federal en vigor.

_____ a _____ de _____ de 19____

Firma del trabajador

México, D.F. , a 1 de julio de 1996

SUAJES UNITEC, S.A.
LIC, PEDRO IVAN MUÑOZ RODRIGUEZ
DIRECTOR DE ADMINISTRACION Y
FINANZAS.
P R E S E N T E

Por medio de la presente, con fundamento en el artículo 78 fracción V de la ley del Impuesto Sobre la Renta, solicito a usted que la retención del impuesto correspondiente por la prestación de mis servicios personales independientes a esa empresa, se realice en los términos del capítulo I, título IV de la Ley del I.S.R. vigente.

A T E N T A M E N T E

MA. TERESA CEDILLO AGUILAR
CEAT 700417-5RA

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DIRECCION DE AFILIACION Y COBRANZA
SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS
AVISO DE BAJA DEL ASEGURADO

AFIL-04

NUMERO DE AFILIACION DEL ASEGURADO

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL

ESTADO DE GUERRA

NOMBRE COMPLETO DEL ASEGURADO

APPELLIDO PATERNO

PAIS

ESTADO

APLICACION DE LEY

NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO

EN CASO DE PERSONA FISICA NOMBRES

APPELLIDO MATERNO

ESTADO

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO

CALLE Y O MANZANA

NUMERO

CIUDAD Y ESTADO

ESTADO

CIUDAD

CAMPA DE LA BAJA

FECHA DE BAJA DEL ASEGURADO

ALTIMO DIA DE SALARIO

DIAS DICITOS

MIS 2 DICITOS

ANOS DE PAGAR

EXCLUSIVO MASS



BAJA

FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL I.M.S.S.

FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL (ANEXAR CARCO)

CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA TRAMITES ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

PATRON

LEERSE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

AFIL-03

INSTITUTO MARIANO DE SEGURO SOCIAL
SUBDIRECCION GENERAL DE EMBAJAZAS
SERVICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EXTRANJEROS

**AVISO DE MODIFICACION
DE SALARIO DEL ASEGURADO**


FORMULARIO DE MODIFICACION DE SALARIO

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

EXTEMPORANEO

JORNADA O SEMANA REDUCIDA

MODIFICACION DE SALARIO



ASEGURADO: COMPLETAR EN COPIA PARA TRABAJADORES DEL SECTOR INSTITUCIONAL EN EL CASO DE SERVICIO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EXTRANJEROS

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFILIACION VIGENCIA DE DERECHOS
AVISO DE INSCRIPCION DEL TRABAJADOR

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES

AFIL-02

CLAVE DE AFIILIACION PERMANENTE 1 EVENTUAL 2 EVENTUAL CONST 3		TIPO DE CONTRATO DEL TRABAJADOR PERMANENTE 1 EVENTUAL 2 EVENTUAL CONST 3		INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA SECRETARIA FEDERAL DE CONTRIBUCIONES	
NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABRUVIATURAS)					
SALARIO BASE DE COTIZACION \$		TIPO DE SALARIO		EXCLUSIVO IMSS	
FECHA DE INGRESO AL TRABAJO		HIJO 0 MARC. 1 FEM. 2		VARIABLE 1 MINIO 2	
DIA 12 DÍAS MES 12 MESES AÑO 19 19		SEXO		OCUACION DEL TRABAJADOR	
LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO)		FECHA DE NACIMIENTO		U. M. F.	
NOMBRE DE LA MADRE (AUN EN VIVO)					
NOMBRE DE LA MADRE (AUN FINADA)					
DOMICILIO DEL TRABAJADOR		NUMERO		CATEGORIA Y TIPO DE INSCRIPCION	
NOMBRE DENOMINACION PATRON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO DEL CARGO		NUMERO		U. M. F.	
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO		NUMERO		CATEGORIA Y TIPO DE INSCRIPCION	
NUMERO		NUMERO		U. M. F.	
EXTENSIONES					

FIRMA DEL PATRON SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL (ANOTAR CARGO)

 FIRMAS DEL TRABAJADOR

 LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES.
 CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.

TESORERIA DECLARACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	
DATOS DE IDENTIFICACION DEL CONTRIBUYENTE	
NOMBRE (APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)) O RAZON SOCIAL	
DOMICILIO FISCAL	CALLE
No. EXTERIOR	No. INTERIOR
COLONIA	CODIGO POSTAL
ACTIVIDAD	

DECLARACION		PERIODO QUE DECLARA		No. DE TRABAJADORES AL FINAL DEL MES QUE DECLARA
NORMAL <input type="checkbox"/>	COMPLEMENTARIA <input type="checkbox"/>	AUTOCORRECCION <input type="checkbox"/>	MES <input style="width: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/>	AÑO <input style="width: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/>

CONCEPTOS	IMPORTE
A. TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	
B. 2% SOBRE TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	
C. RECARGOS POR PAGO EXTEMPORANEO AL % MENSUAL	
D. IMPORTE TOTAL A PAGAR (B + C)	

CON FUNDAMENTO EN LOS ART. 30, 83, FRACCION I (INCISO b) Y c), 178 Y 180 DEL CODIGO FINANCIERO DEL D.F. DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE TODOS LOS DATOS ASENTADOS SON CIERTOS.

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL

TALON PARA USO DE LA TESORERIA DEL D.F.

TESORERIA DECLARACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	
DATOS DE IDENTIFICACION DEL CONTRIBUYENTE	
NOMBRE (APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)) O RAZON SOCIAL	

DECLARACION		PERIODO QUE DECLARA		No. DE TRABAJADORES AL FINAL DEL MES QUE DECLARA
NORMAL <input type="checkbox"/>	COMPLEMENTARIA <input type="checkbox"/>	AUTOCORRECCION <input type="checkbox"/>	MES <input style="width: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/>	AÑO <input style="width: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/>

CONCEPTOS	IMPORTE
A. TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	
B. 2% SOBRE TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	
C. RECARGOS POR PAGO EXTEMPORANEO AL % MENSUAL	
D. IMPORTE TOTAL A PAGAR (B + C)	

CON FUNDAMENTO EN LOS ART. 30, 83, FRACCION I (INCISO b) Y c), 178 Y 180 DEL CODIGO FINANCIERO DEL D.F. DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE TODOS LOS DATOS ASENTADOS SON CIERTOS.

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL

TALON PARA EL CONTRIBUYENTE



REGISTRO ESTADAL DE IRAMITES EMPRESARIALES

REGISTRO DE ALTA Y CAMBIOS EN EL PADRON DE CONTRIBUYENTES DE EROGACIONES POR SU REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL Y PAGO DE DECLARACIONES

Este Formulario es gratuito y deberá ser llenado a máquina o con letra de molde a tinta negra, en original y 3 copias.
Los espacios sombreados son de uso exclusivo de la oficina rentística.

Oficina Rentística de		Clave		Foto	
TRAMITES QUE SOLICITA					
<input type="checkbox"/> Alta	Cambio de:	<input type="checkbox"/> Domicilio	<input type="checkbox"/> Denominación	<input type="checkbox"/> Baja	<input type="checkbox"/> Declaración
DATOS ACTUALES DEL CONTRIBUYENTE					
Apellido Paterno, Materno, Nombre(s) o Razón Social					
Calle, No. interior y No. ext.			Calle, No. interior y No. ext. para otr notificaciones		
Colonia, Fraccionamiento o Localidad y Municipio			Colonia, Fraccionamiento o Localidad y Municipio		
R.F.C. Homoclave	No. de Cuenta	Registro ante el IMSS	Teléfono (s)	Código Postal	
Actividad o Giro				No. de Empleados	
Clave del Giro		Fecha de inicio de operaciones			
Apellido Paterno, Materno y Nombre(s) del Apoderado Legal				R.F.C. Homoclave	
EN CASO DE CAMBIOS, ANOTAR LOS NUEVOS DATOS					
DE DENOMINACION: Nombre(s) o Razón Social					
DE DOMICILIO: del establecimiento <input type="checkbox"/> o para otr notificaciones <input type="checkbox"/> (Calle, No. interior y ext.)					
Colonia, Fraccionamiento o Localidad y Municipio				Código Postal	
				Teléfono (s)	
DECLARACION					
Tipo de Declaración:		<input type="checkbox"/> Normal	<input type="checkbox"/> Complementaria	Forma de pago: <input type="checkbox"/> Efectivo <input type="checkbox"/> Cheque	
No. de Cheque		Banco			
Mes de pago		En caso de haber recibido algún requerimiento, anotar el número			
Importe en las erogaciones pagadas \$		Cantidad con letra			
LIQUIDACION					
CONCEPTO			IMPORTE		
• Impuesto sobre erogaciones pagadas			\$ _____		
• Actualización del crédito fiscal			\$ _____		
• Recargos al _____ mensual			\$ _____		
• Multas			\$ _____		
• Gastos de ejecución			\$ _____		
Total a pagar			\$ _____		

Declaro, bajo protesta de decir verdad, que los datos asentados son ciertos y apodados a las disposiciones fiscales vigentes.

_____ a _____ de _____ 199__

ENTREGA	RECIBE
NOMBRE Y FIRMA DEL INTERESADO O APODERADO LEGAL	NOMBRE, CARGO, FIRMA Y SELLO

PERIODO QUE AMPARA LA CONSTANCIA
DIA MES AÑO AL DIA MES AÑO

EXPEDIDO A:

APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE (S) O DENOMINACION O RAZON SOCIAL

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

DOMICILIO FISCAL: CALLE

NO Y/O LETRA EXTERIOR

NO Y/O LETRA INTERIOR

COLORIA

CODIGO POSTAL

MUNICIPIO O DELEGACION EN EL D.F.

LOCALIDAD

ENTIDAD FEDERATIVA

MARQUE CON UNA "X"
SALARIOS Y ASIMILADOS A SUELDOS MONORARIOS ARRENDAMIENTO ENAJENACION DE BIENES INTERESES PREMIOS
ARRENDAMIENTO EN FIDEICOMISO REMANENTE DISTRIBUIBLE DIVIDENDOS OTROS INGRESOS (INCLUYENDO LOS DEL CAPITULO 7)

INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACION DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO (VER INSTRUCCION 3 DEL REVERSO)

TOTAL DE INGRESOS PAGADOS (INCLUYENDO INGRESOS EXENTOS)	1	TOTAL DE INGRESOS EXENTOS (2+3+4+5)	6
GRATIFICACION EXENTA (S M G. DIARIO DEL AREA GEOGRAFICA DEL TRABAJADOR X 30)	2	PROPORCION DEL SUBSIDIO QUE LE CORRESPONDE (VER INSTRUCCION 4 DEL REVERSO)	7
PRIMA VACACIONAL EXENTA (S M G. DIARIO DEL AREA GEOGRAFICA DEL TRABAJADOR X 15)	3	MONTOS DEL SUBSIDIO ACREDITABLE	8
PARTICIPACION DE UTILIDADES EXENTA (S M G. DIARIO DEL AREA GEOGRAFICA DEL TRABAJADOR X 15)	4	NO ACREDITABLE	9
OTROS INGRESOS EXENTOS DERIVADOS DE LA RELACION LABORAL	5	IMPUESTO ACREDITABLE	10
		CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO	11

INGRESOS POR JUBILACIONES, PENSIONES O HABERES DE RETIRO RECIBIDOS EN PARCIALIDADES

MONTO DIARIO PERCIBIDO	12	INGRESO ACUMULABLE (14 X NUMERO DE DIAS PAGADOS)	15
MONTO DIARIO EXENTO	13	IMPUESTO RETENIDO POR JUBILACIONES	16
INGRESO DIARIO GRAVADO (12 X 15) (SI 15 ES MAYOR QUE 12, LOS INGRESOS POR ESTE CONCEPTO ESTAN EXENTOS)	14		

INGRESOS POR JUBILACIONES, PENSIONES O HABERES DE RETIRO PAGADOS EN UNA SOLA EXHIBICION

S M G. DIARIO DEL AREA GEOGRAFICA DEL CONTRIBUYENTE X 9 X No. DE DIAS TRANSCURRIDOS ENTRE LA FECHA DE PAGO Y EL 31 DE DICIEMBRE	17	INGRESO GRAVABLE (19-20)	21
CANTIDAD QUE HUBIERE PERCIBIDO DE NO HABER PAGO UNICO DESDE LA FECHA DEL PAGO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE	18	INGRESO ACUMULABLE (18-17)	22
MONTO TOTAL PAGADO	19	INGRESO NO ACUMULABLE (21-22)	23
INGRESO EXENTO (17+18) X 19	20	IMPUESTO RETENIDO POR JUBILACIONES	24

INGRESOS POR PRIMAS DE ANTIGUEDAD, RETIROS, INDEMNIZACIONES U OTROS PAGOS POR SEPARACION

MONTO TOTAL PAGADO	25	ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO	28
INGRESO EXENTO (S M G. DIARIO DEL AREA GEOGRAFICA DEL CONTRIBUYENTE X 30 X No. DE AÑOS DE SERVICIO)	26	INGRESO ACUMULABLE (NOTE EL MENOR DE LOS CONCEPTOS 27 Y 4 28)	29
INGRESO GRAVADO (25-26) (SI 26 ES MAYOR QUE 25, LOS INGRESOS POR ESTE CONCEPTO ESTAN EXENTOS)	27	IMPUESTO RETENIDO Y EXTERNO	30

APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S) O DENOMINACION O RAZON SOCIAL

DATOS DEL INTERESADO

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

FIRMA DEL RETENEDOR O REPRESENTANTE LEGAL

SE EXPIDE POR DUPLICADO

ANTES DE INICIAR EL LLENADO, LEA LAS INSTRUCCIONES DEL REVERSO.

1 CRH

ADMINISTRACION LOCAL DE RECAUDACION

2

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

INDICAR CON "X" PERSONA FISICA PERSONA MORAL SI EL TRAMITE ES NORMAL COMPLEMENTARIO

DATOS GENERALES DEL CONTRIBUYENTE

3 APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE (SI O DENOMINACION O RAZON SOCIAL)

4 DOMICILIO FISCAL O DOMICILIO DEL ESTABLECIMIENTO: CALLE No. Y/O LETRA EXTERIOR No. Y/O LETRA INTERIOR
 COLOMIA TELEFONO

REFERENCIA ENTRE LAS CALLES DE Y DE

MUNICIPIO O DELEGACION EN EL D.F.

CODIGO POSTAL

LOCALIDAD

ENTIDAD FEDERATIVA

SOLICITUD DE INSCRIPCION

FECHA DE NACIMIENTO O FECHA DE FIRMA DE LA ESCRITURA O DOCUMENTO CONSTITUTIVO

AÑO MES DIA

FECHA DE INICIO DE OPERACIONES

AÑO MES DIA

ACTIVIDAD PRINCIPAL (DESCRIBA)

OBLIGACIONES FISCALES (CLAVE)

6 EN CASO DE ESTAR OBLIGADO EN EL REGIMEN SIMPLIFICADO A PRESENTAR RELACION DE BIENES Y DEUDAS, INDIQUE MONTO DE:

BIENES

DEUDAS

CAPITAL DE APORTACION

CAMBIO DE SITUACION FISCAL

OBLIGACIONES FISCALES (CLAVE)

MARQUE CON UNA "X" EL TIPO DE MOVIMIENTO

AÑO MES DIA

ALUMENTO

1 ALUMENTO Y/O DISMINUCION DE OBLIGACIONES FISCALES

DISMINUCION

2 ASALARIADOS QUE ALIMENTAN OBLIGACIONES POR OTRAS ACTIVIDADES

ALUMENTO

3 CAMBIO DE DOMICILIO FISCAL

CANCELACION EN EL REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

4 APERTURA DE ESTABLECIMIENTOS O LOCALES

11

LIQUIDACION TOTAL DEL ACTIVO

5 CIERRE DE ESTABLECIMIENTOS O LOCALES

12

LIQUIDACION DE LA SUCESION

6 SUSPENSION DE ACTIVIDADES

13

DEFUNCION

7 CAMBIO DE DENOMINACION O RAZON SOCIAL

14

FUSION DE SOCIEDADES

8 REANUDACION DE ACTIVIDADES

15

ESCISION TOTAL DE SOCIEDADES

9 INICIO DE LIQUIDACION

16

PERSONAS MORALES NO CONTRIBUYENTES (QUE NO ENTRAN EN LIQUIDACION)

10 APERTURA DE SUCESION

FECHA DE CANCELACION

AÑO MES DIA

SERVICIOS

1 ETIQUETAS CON CODIGO DE BARRAS

2 CEDULA DE IDENTIFICACION FISCAL (EXPEDICION)

3 CEDULA DE IDENTIFICACION FISCAL (REDENCION)

4 CONSTANCIA DE INSCRIPCION (R.F.C.)

5 SOLICITUD DE COPIAS DE DECLARACIONES

PATERNO

MATERNO

NOMBRE(S)

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE, REPRESENTANTE LEGAL O LIQUIDADOR

* DATOS DE IDENTIFICACION DEBEN OBLIGATORIAMENTE LLEVAR APELIDOS