

16



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLÁN**

**“APLICACIÓN INCORRECTA DE LOS ASIMILABLES  
A TRABAJADORES, VENTAJAS Y DESVENTAJAS”**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADA EN CONTADURÍA  
P R E S E N T A:**

**GUADALUPE ANGELES MECILLAS**

**ASESOR: C.P. RAFAEL DELGADO COLON**

279545



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

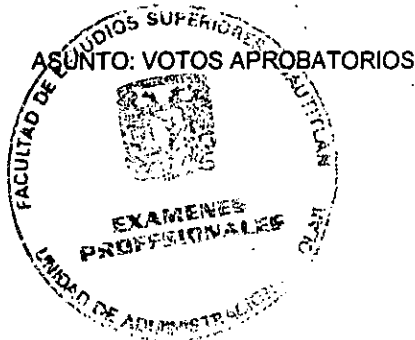
**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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.



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



DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO  
 DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN  
 PRESENTE

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:

"Aplicación Incorrecta de los Asimilables a Trabajadores,  
 Ventajas y Desventajas".

que presenta la pasante: Angeles Mecillas Guadalupe

con número de cuenta: 8803441-6 para obtener el título de:

Licenciada en Contaduría

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

ATENTAMENTE  
 "POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 8 de noviembre de 1999

PRESIDENTE

L.C. Blanca N. Jiménez y Jiménez

VOCAL

L.C. Rafael Delgado Colón

SECRETARIO

L.C. Ma. de la Luz Ramos Espinosa

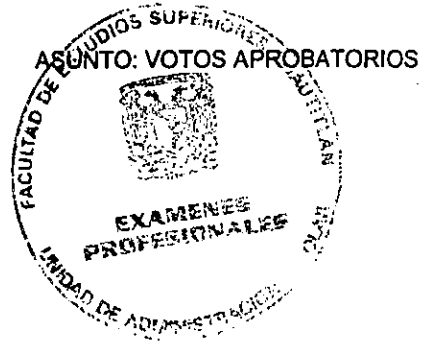
PRIMER SUPLENTE

L.C. Alejandro Amador Zavala

SEGUNDO SUPLENTE

L.C. Hilda Pimentel Huarte

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



**DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO**  
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN  
PRESENTE

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:

"Aplicación Incorrecta de los Asimilables a Trabajadores,  
Ventajas y Desventajas".

que presenta la pasante: Angeles Mecillas Guadalupe

con número de cuenta: 8803441-6 para obtener el título de:

Licenciada en Contaduría

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

**ATENTAMENTE**  
**"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"**

Cuatitlán Izcalli, Méx. a 8 de noviembre de 1999

PRESIDENTE L.C. Blanca N. Jiménez y Jiménez *lu: @ J. P. Cevallos*

VOCAL L.C. Rafael Delgado Colón

SECRETARIO L.C. Ma. de la Luz Ramos Espinosa

PRIMER SUPLENTE L.C. Alejandro Amador Zavala

SEGUNDO SUPLENTE L.C. Hilda Pimentel Huarte

## GRACIAS

**A Dios:**

Por iluminar mi camino día con día  
y por darme la oportunidad de seguir luchando,  
con la esperanza de ser cada día mejor.

**Gracias Señor.**

**A Papá y Mamá**

**Alfredo y Mercedes:**

Porque con su ejemplo, amor y dedicación  
sembraron en mí la semilla de la superación.  
Gracias por darme la herramienta más valiosa  
para enfrentarme a la vida.

**Los amo.**

**A mis hermanas**

**Rocio, Bety, Estela:**

Con eterno agradecimiento por ser parte de mi vida  
y compartir momentos de alegría y tristeza.

Chio,

Gracias por enseñarme a luchar con valor para lograr mis metas.

**Las quiero mucho.**

A Gaby, Raúl Bazán (que Dios tenga en su gloria), Laura Bazán,  
Raúl Bazán jr. y al pequeño Rodrigo, por ser parte importante  
en mi vida.

**Gracias.**

**A USTEDES MI MAYOR TESORO, DEDICO ESTE TRABAJO, COMO UN  
RECONOCIMIENTO AL GRAN ESFUERZO, A SU DEDICACIÓN Y CONFIANZA,  
GRACIAS POR SER LO MAS GRANDE QUE TENGO EN LA VIDA.**

**"QUE DIOS LOS BENDIGA"**

Lupita.

**Javier:**

Con todo mi amor dedico también este trabajo al porqué de mi vida, por todos los momentos que hemos compartido juntos, las alegrías y tristezas.

**Te amo.**

**Víctor:**

Te agradezco de todo corazón, la gran amistad sincera que me has brindado, por ello deseo que siempre estemos juntos.

**Te quiero mucho.**

**Ing. Adolfo Villalobos Pérez.**

Un inmenso agradecimiento, porque a usted le debo la madurez adquirida, en el desarrollo de mi profesión, por la oportunidad y confianza que ha depositado en mí, por ser un motor de superación en mi carrera. Gracias.

**Con cariño y humildad.**

A mis compañeros y amigos:

Por la amistad que compartimos a lo largo de este reto.

En especial a Margarita Serna, Verónica Pérez, Miguel Ávila, Nuria Guerrero.

Claudia Vega, Ale Mier, Enrique Mar, Miriam Thalia, Rusbel, L. Enrique Galicia

y A TODOS AQUELLOS QUE FALTARON, que aunque no están escritos no los olvido.

Lupita.

---

**ABREVIATURAS**

<b>A.F.O.R.E.</b>	ADMINISTRADORA DE FONDOS PARA EL RETIRO
<b>ART.</b>	ARTÍCULO
<b>C.F.F.</b>	CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN
<b>C.P.</b>	CÓDIGO POSTAL
<b>COL.</b>	COLONIA
<b>D.F.</b>	DISTRITO FEDERAL
<b>D.O.F.</b>	DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN
<b>E.M.</b>	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD
<b>EDO.</b>	ESTADO
<b>FRACC.</b>	FRACCIÓN
<b>I.N.P.C.</b>	ÍNDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR
<b>I.M.S.S.</b>	INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
<b>I.S.P.T.</b>	IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO
<b>I.S.R.</b>	IMPUESTO SOBRE LA RENTA
<b>I.V.</b>	INVALIDEZ Y VIDA
<b>I.V.A.</b>	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO
<b>INFONAVIT</b>	INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
<b>L.F.T.</b>	LEY FEDERAL DEL TRABAJO
<b>L.I.S.R.</b>	LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA
<b>L.INFONAVIT</b>	LEY DEL INFONAVIT
<b>L.S.S.</b>	LEY DEL SEGURO SOCIAL
<b>P.T.U.</b>	PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA
<b>R.F.C.</b>	REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES
<b>R.T.</b>	RIESGO DE TRABAJO
<b>S.A.R.</b>	SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO
<b>S.B.C.</b>	SALARIO BASE DE COTIZACIÓN
<b>S.H.C.P.</b>	SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO
<b>S.M.</b>	SALARIO MÍNIMO

**“APLICACIÓN INCORRECTA DE LOS ASIMILABLES A TRABAJADORES,  
VENTAJAS Y DESVENTAJAS”**

	<b>PAG.</b>
<b>ABREVIATURAS</b> .....	1
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	2

**CAPÍTULO I  
CONSIDERACIONES GENERALES DE UN TRABAJO PERSONAL  
SUBORDINADO**

1.1. Definición de trabajador.....	4
1.2. Definición de trabajador de confianza.....	5
1.3. Relaciones Obrero-Patronales.....	5
1.4. Representantes del Patrón.....	6
1.5. Vendedores que son trabajadores.....	6
1.6 Obligaciones de los patronos.....	7
1.6.1. Obligaciones ante la Ley del Seguro Social.....	13
1.6.2. Obligaciones ante el Sistema de Ahorro para el Retiro (Nuevo Sistema de Fondos de Ahorro para el Retiro).....	16
1.6.3. Obligaciones ante la Ley del INFONAVIT.....	17
1.6.4. Obligaciones ante la Ley del Impuesto Sobre la Renta.....	18

**CAPÍTULO II  
CONCEPTOS QUE SE CONSIDERAN SERVICIOS SUBORDINADOS**

2.1. Salarios.....	20
2.1.1. Aspectos del salario.....	20
2.2. Prestaciones que se deriven de una Relación Laboral.....	25
2.2.1. Que son las prestaciones.....	25
2.2.2. Prestaciones obligatorias.....	28
2.3. Participación de Utilidades.....	36
2.4. Prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.....	38

**CAPÍTULO III.  
CONCEPTOS QUE SE “ASIMILAN” A SERVICIOS SUBORDINADOS**

3.1. Ubicación de los Asimilables a Trabajadores.....	40
3.2. Funcionarios y empleados públicos.....	42
3.3. Anticipos a cuenta de utilidades para algunos socios.....	42
3.3.1. Cálculo de la retención del ISR.....	42



3.3.2. Anticipos deducibles.....	43
3.3.3. Comprobantes de los anticipos.....	44
3.3.4. Impuesto al Valor Agregado.....	44
3.3.5. Otros requisitos de deducción.....	45
3.4. Honorarios a consejeros, administradores, comisarios y a otras personas.....	45
3.4.1. Que únicamente se obtengan ingresos por honorarios o gratificaciones.....	46
3.4.2. Que obtengan ingresos por honorarios o gratificaciones, además de salarios.....	46
3.4.3. Requisitos fiscales para la deducción de los pagos de honorarios o gratificaciones.....	49
3.4.4. Efectos del Impuesto al Valor Agregado.....	58
3.5. Honorarios Preponderantes.....	59
3.5.1. Supuestos para que los honorarios independientes sean "asimilables".....	60
3.5.2. Medición de la preponderancia.....	64
3.5.3. Consecuencias fiscales de los honorarios preponderantes.....	67
3.5.4. Comprobante de los "honorarios preponderantes".....	70
3.6. Honorarios Optativos.....	71
3.6.1. El prestatario tiene que ser persona moral.....	71
3.6.2. Comunicación de la opción por escrito.....	72
3.6.3. Comprobante de los "honorarios optativos".....	72
3.7. Comisionistas y en General Actividades Empresariales Optativos.....	72
3.7.1. Comunicación por escrito.....	73
3.7.2. Impuesto al Valor Agregado.....	73
3.7.3. Comprobante de las comisiones.....	74
3.7.4. Otros requisitos de deducción.....	74
3.8. Características, ventajas y desventajas de los Honorarios Asimilados.....	75
 <b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>CASO PRÁCTICO</b>	
"Aplicación Incorrecta de los Asimilables a Trabajadores".....	81
<b>CONCLUSIONES</b> .....	109
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	111

---

## INTRODUCCIÓN

Dentro de las disposiciones fiscales contenidas en el Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se incluyen diferentes conceptos cuya naturaleza jurídica es distinta a la del servicio personal subordinado, sin embargo, para efectos fiscales reciben un tratamiento fiscal semejante al de sueldos y salarios. Bien sea por la naturaleza de los servicios, o bien por otorgar facilidades administrativas a las personas físicas que se encuentran en este supuesto; por ello el Ejecutivo Federal albergó dentro de este régimen fiscal a las personas físicas que se encontraban tributando en distintos Capítulos del Título IV.

Actualmente múltiples empresarios tanto personas físicas como morales, aplican como una práctica común este régimen fiscal a las personas físicas que les prestan servicios, es por ello, que ante la concurrida aplicación y por la confusión existente con algunas autoridades que me referiré a ellos con toda amplitud, ya que mi objetivo es establecer con toda claridad porqué existen; cuántos, quienes son y cuál es su tratamiento contable y fiscal en el ISR, situación respecto a otras contribuciones fiscales y ventajas y desventajas.

Para lograr lo antes expuesto es importante dejar bien claro las diferencias que existen entre un Trabajador y un Asimilable a Trabajador, pues aunque parecieran muy similares, la realidad es que distan mucho de serlo.

En el Capítulo I veremos algunos aspectos relacionados con un Trabajo Personal Subordinado, definiendo aspectos tales como: trabajo, trabajador, trabajador de confianza, patrón, representantes del patrón y obligaciones de los patrones.

Capítulo II trata sobre los conceptos que se consideran Servicios Subordinados; se define la palabra Salarios, las prestaciones que se derivan de una relación laboral, participación de utilidades y prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Lo anterior desde el punto de vista de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

En el Capítulo III entramos ya en el campo de los conceptos que se “Asimilan” a Servicios Subordinados; y tomando como base el Artículo 78 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, encontramos conceptos tales como: **Funcionarios y empleados públicos; Anticipos a cuenta de utilidades para algunos socios; Honorarios a consejeros, administradores, comisarios y otras personas; Honorarios preponderantes y no preponderantes; Honorarios operativos;** y por ultimo **los comisionistas.**

Cada uno de estos conceptos será definido y analizado detenidamente, tocando aspectos como el cálculo de la retención del I.S.R.; efectos en el Impuesto al Valor Agregado; características de los comprobantes; comunicación por escrito y consecuencias fiscales y laborales.

Finalmente, el Capítulo IV está dedicado a ejemplificar la aplicación que erróneamente se hace de un Trabajo Personal Subordinado, “Asimilando a Sueldos y Salarios” los ingresos derivados de dicha relación y dejando de cubrir las prestaciones a que tiene derecho el trabajador.

***CAPÍTULO I***  
***CONSIDERACIONES GENERALES DE UN***  
***TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO***

## CAPÍTULO I

### CONSIDERACIONES GENERALES DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO

#### 1.1. Definición de Trabajador

(Artículo 8 L.F.T.)

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

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

El origen etimológico de la palabra trabajo según algunos autores señalan que "proviene de latín trabs, trabis, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo". A lo que coadyuvamos que el término trabajo, es toda actividad humana intelectual o material, entendiendo que es el esfuerzo del ser humano para producir riqueza.(1)

La siguiente es una resolución del Tribunal Fiscal de la Federación que define al concepto de *subordinación*:

*"Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo"*

(1) JOSÉ DAVALOS. DERECHO DEL TRABAJO Y EDITORIAL PORRUA, S.A. 1988.

**Patrón:** Es la persona física o moral que utiliza los servicios subordinados de uno o varios trabajadores mediante la retribución del salario.

## 1.2. Definición de Trabajador de Confianza

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

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

## 1.3. Relaciones Obrero-Patronales

La relación Obrero-Patronal se puede presentar de dos formas:

*Relación Individual de Trabajo:* Se entiende por relación individual de trabajo la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante un salario.

Esta relación individual ocurre cuando el trabajo no esta organizado en sindicato. Ahora bien, como la relación individual de trabajo se establece entre una persona determinada y un patrón, se puede afirmar que la relación individual de trabajo consiste en la prestación de un servicio personal subordinado. Se debe prestar especial atención a la palabra *personal*, toda vez que hace referencia precisamante a la relación laboral que surge entre una persona y un patrón.

*Relación Colectiva de Trabajo:* Las relaciones colectivas de trabajo se refieren no solo a un trabajador aislado sino a un conjunto o grupo de trabajadores de una determinada empresa que se encuentren organizados en un sindicato.

Esta relación es regulada a través de un *Contrato Colectivo de Trabajo*; que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, por ese solo hecho está obligado a celebrar un contrato colectivo con éste, si así lo solicita.

El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito, y se hará por triplicado. Una copia es para el patrón, otra para el sindicato, y la última debe depositarse en la Junta de Conciliación y Arbitraje. En dicho contrato se deberá señalar las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios, además de todas aquellas condiciones que sean importantes para el desarrollo del trabajo en la empresa.

*Contrato Ley:* El contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo de una rama determinada de la industria. Será declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o mas de dichas entidades, o en todo el territorio nacional. (2)

#### **1.4. Representantes del Patrón**

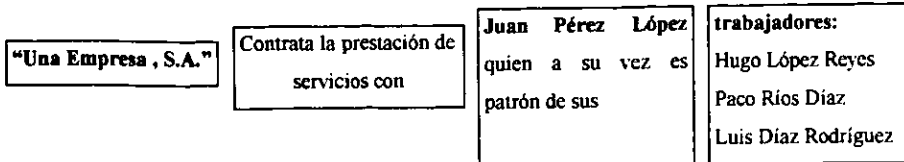
Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados **representantes del patrón** y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

#### **1.5. Vendedores que son Trabajadores**

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

---

(2) DERECHO LABORAL. COLECCIÓN DINÁMICA II, EDICIONES UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MÉXICO 1997, RECTOR CAMPUZANO TREVIÑO.



Juan Pérez López presta a "Una Empresa, S.A." servicios de comisión mercantil, pero no lo hace directamente, es decir, no personalmente, sino a través de otras personas, por lo que no es nuestro trabajador (Artículo 285 LFT).  
Tampoco Hugo, Paco y Luis son trabajadores de "Una Empresa, S.A." ya que lo son de **Juan Pérez López**.

## 1.6. Obligaciones de los patrones

Las obligaciones son ideas sociales que se encuentran en una estructura determinada en virtud de que nacieron con un origen social; son situaciones de carácter permanente no importando su destino; tienen una construcción bien definida, que puede sufrir ligeras transformaciones, mas no de fondo; y no excluyen la libertad, sino que queda protegida y no se deja al libre juego de las partes.

La razón por la cual en el derecho del trabajo existen estas obligaciones, se encuentra en que la relación laboral y todos los aspectos que la misma trae consigo, no pueden dejarse a la libre voluntad de las partes componentes de dicha relación, por la notable desproporción de fuerzas de uno y otro sujetos, por lo que el legislador interviene para nivelar, de cierta manera, dichas fuerzas mediante disposiciones legales a las cuales deben sujetarse el patrón y el trabajador.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo en el Título IV Capítulo I , Art. 132 se establecen las obligaciones de los patrones, de las cuales sobresalen las siguientes:

### CLASIFICACIÓN

Las obligaciones a cargo del patrón se pueden clasificar, atendiendo a la naturaleza de su objeto, en dos grupos:



- a) Obligaciones Simples.
- b) Obligaciones Complejas.

### a) *Obligaciones Simples*

1. De dar
2. De hacer
3. De no hacer
4. De tolerar

#### 1. *Obligaciones de dar.*

Conforme al Art. 132 de la citada Ley que establece las obligaciones de los patrones, existen obligaciones de dar como son:

I .- Pagar los salarios y las indemnizaciones al trabajador.

II .- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan pronto como dejen de ser eficientes , siempre que los trabajadores no se hayan comprometido a usar su propia herramienta.

III .- Proporcionar un local para que el trabajador guarde sus útiles y herramientas propias.

IV .- Deberá mantener un número suficiente de asientos a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma obligación se observará en los establecimientos industriales cuando lo requiera la naturaleza del trabajo.

V .- Constituye una obligación mas para el patrón establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", según lo establezcan las leyes.

La Constitución establece: “Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas”. La corte ha interpretado el precepto anterior considerando que la obligación de establecer y sostener escuelas es únicamente para las empresas situadas fuera de las poblaciones. (3)

También la Corte, a través de la jurisprudencia, ha dejado claro que la obligación de establecer y sostener escuelas comprende el pago de salarios a los profesores y dotar de material didáctico al plantel.

VI. - El patrón deberá sufragar, por su cuenta, cuando emplee más de cien trabajadores y menos de mil, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tenga a su servicio más de mil trabajadores deberá sostener tres becarios en las condiciones señaladas. Esta obligación está consignada en la fracción XIV del Artículo 132 de la L.F.T.

VII. - El patrón tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.

VIII. - Proporcionar un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para que se establezcan mercados públicos, edificios municipales y centros de esparcimiento, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes y que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima. Dicha obligación está consignada en la fracción XX.

(3) Escuelas “Art.123”, SOSTENIMIENTO DE LAS ESCUELAS. Si la negociación a la cual se exige que establezca y sostenga una escuela “Art.123”, está enclavada dentro de una población, los propietarios de aquella no están obligados a establecer y sostener la citada escuela, ya que la fracción XII del artículo 123 Constitucional, establece que las negociaciones situadas dentro de una población tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, pero no la de establecer escuelas. Quinta Época: Tomo LIV, p.2,554. Hacienda de Redo y Cia. Tomo IV, P.3,105 Cia. Minera Asarco, S.A. Tomo LVIII, p.2,326. Cia. Minera las dos Estrellas Tomo LX p.679. Cia. Industrial y Textil Blanco, S.A. Tomo LXI, p. 5,249 Solana Mateo.

IX .- Proporcionar a los sindicatos que lo soliciten, en los centros de trabajo, un local para instalar sus oficinas.

### **2.- Obligaciones de hacer.**

En el Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo se observa que existen las siguientes obligaciones de hacer, a cargo del patrón:

I .- El patrón deberá expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia del número de días trabajados y el salario percibido.

II .- Del mismo modo deberá expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

III .- En caso de existencia de puestos de nueva creación o de vacantes definitivas y temporales que deban cubrirse, el patrón tendrá que ponerlo en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior.

IV .- El patrón tiene obligación de fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene en los lugares donde se preste el trabajo.

V .- El patrón, a solicitud de los sindicatos, deberá hacer las deducciones de las cuotas sindicales ordinarias.

VI .- Deberá también el patrón, hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.

VII .- Participar en la formación y funcionamiento de comisiones que de acuerdo con la ley deban integrarse.

### **3.- Obligaciones de no hacer.**

Estas obligaciones implican una prohibición para el patrón; están consignadas en el Art. 132, Fracción VI, y en el Art. 133 de la Ley Federal del Trabajo:

I .- Les está prohibido a los patrones dar mal trato de palabra o de obra a sus trabajadores.

II .- No podrán rechazar a trabajadores por razón de edad o sexo.

III .- Deben abstenerse de exigir que los trabajadores compren artículos de consumo en tienda o lugar determinado e igualmente exigir o aceptar dinero que los trabajadores les otorguen como gratificación por ser aceptados en el trabajo o por cualquier otro concepto que se refiera a las condiciones de trabajo.

IV .- No deberán inmiscuirse en la actividad sindical de sus trabajadores ya sea en el plano directriz o individualmente para hacerlos afiliarse o retirarse de algún sindicato.

V .- No podrán realizar o autorizar colectas o suscripciones en los centros de trabajo.

VI .- Les está prohibido realizar actos que restrinjan los derechos otorgados por la Ley a los trabajadores.

VII .- Deben abstenerse de hacer propaganda política o religiosa dentro de los centros de trabajo.

VIII .- No deberán colocar a los trabajadores en el índice o sea en las llamadas "listas negras", mediante las cuales se boletina al trabajador para que no le sea proporcionado trabajo.

IX .- No deberán portar armas en el interior de los centros de trabajo ubicados dentro de las poblaciones.

X .- Les está prohibido presentarse al centro de trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o enervante.

De estas obligaciones, algunas de gran importancia no se cumplen en realidad, como por ejemplo, la que establece la prohibición de poner en el índice a los trabajadores, o sea en las "listas negras" de las empresas.

#### ***4.- Obligaciones de Tolerar.***

Estas obligaciones, como su nombre lo indica, implican que el patrón debe sentir ciertas situaciones, determinadas conductas de los trabajadores; derivan del Art. 132 de la L.F.T. y son, entre otras:

I .- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los cargos públicos, cuando esas actividades tengan que cumplirse dentro de las horas de trabajo.

II .- El patrón debe permitir a sus trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar algún cargo sindical o del Estado, accidental o permanente, siempre y cuando se le avise con la debida oportunidad y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores tienen el derecho a volver al puesto que ocupaban conservando todos sus derechos.

III .- Consentir la inspección y vigilancia que las autoridades laborales realicen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten.

### **b) Obligaciones Complejas:**

Son obligaciones complejas aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples para lograr un fin común. Obligaciones de esta clase están consignadas en el Art. 132 de la L.F.T., entre las cuales se encuentran las siguientes:

I .- Una primera obligación compleja es la que establece que el patrón debe cumplir con las disposiciones de las normas laborales vigentes en su empresa.

II .- Cooperar el patrón con las autoridades del trabajo y de educación, para lograr la alfabetización de los trabajadores.

III .- El patrón deberá proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Esta obligación ahora se ha visto elevada a rango constitucional.

IV .- Las fábricas, talleres, oficinas y todo centro de trabajo deben ser construidos por los patrones conforme a las medidas de seguridad e higiene marcadas por la Ley.

V .- Se deberán cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios.

VI .- Coadyuvar al fomento de las actividades culturales y deportivas entre los trabajadores y proveerlos de los equipos y útiles indispensables.

VII .- El patrón deberá realizar las deducciones al salario del trabajador para el pago de los créditos otorgados y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los trabajadores previstas por los Artículos 97 Fracc. IV y 110 Fracc. VII.

VIII .- Facilitar a las mujeres embarazadas la protección que dispongan las leyes y reglamentos.

Haciendo hincapié que la principal obligación patronal, es la de pagar oportunamente el salario estipulado, al igual que de capacitar y/o adiestrar. Se capacita para que el trabajador esté en posibilidad de ascender a un puesto de jerarquía superior. Se adiestra para que el trabajador se perfeccione en el puesto que desempeña.

### **1.6.1. Obligaciones ante la Ley del Seguro Social.**

Los patrones están obligados a cumplir una serie de requisitos que establece el Instituto Mexicano del Seguro Social para que éste pueda establecer la cuantía de derechos y obligaciones adherentes al patrón. Estas obligaciones están señaladas en el Art. 15 de la Ley del Seguro Social que dice:

I .- A registrarse como patrones e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de sus salarios y los demás datos, dentro de plazos no mayores de 5 días hábiles, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

Este plazo no libera a los patrones de responsabilidades por riesgos de trabajo o siniestros sufridos antes de presentar el aviso. Por lo que se refiere a los avisos de altas y reintegro de sus trabajadores, el Instituto Mexicano del Seguro Social ha establecido un sistema de afiliación previa de trabajadores para que los patrones puedan presentar dichos avisos el día hábil inmediato anterior a la fecha en que el trabajador vaya a iniciar la prestación de sus servicios.

II .- Llevar registros, tales 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 presente ley y sus reglamentos.

Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha, ya que el Instituto con personal autorizado podrá revisar las listas de raya y demás documentación relativa para el seguro y éste pueda verificar que todos los empleados están afiliados.

III .- Determinar las cuotas Obrero-Patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social.

El patrón deberá enterar el pago de las cuotas Obrero-Patronales que será por mensualidades vencidas a más tardar los días 17 del mes inmediato siguiente. Ya que los procesos de emisión, notificación, cobranza, confronta y registro cambia de 6 bimestres a 12 mensualidades al año (para su pago), haciendo la aclaración que el rubro de Retiro, Cesantía y Vejez es una rama del Seguro Social y se pagara bimestralmente.

El patrón pagará íntegramente la cuota que le corresponda al trabajador, cuando éste perciba el salario mínimo como cuota diaria; cuando el salario del trabajador exceda del mínimo el patrón podrá retener de su salario, la cuota que le corresponde pagar al trabajador.

IV .- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por ésta ley, y los reglamentos que correspondan.

Los patronos deben cooperar con el Instituto en la prevención de los riesgos de trabajo, en los términos siguientes:

- 1.- Facilitarle la realización de estudios e investigaciones.
- 2.- Proporcionarle datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo.
- 3.- Colaborar en el ámbito de sus empresas a la adopción y difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo.

V.- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta ley, el Código Fiscal de la Federación y los reglamentos respectivos.

VI.- Tratándose de patrones que se dediquen en forma 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, en la inteligencia de que deberán cubrir las cuotas Obrero-Patronales, aún en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar por incumplimiento de su parte de las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a los servicios sociales de beneficio colectivo, para los trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan, con carga a este fondo.

Lo establecido en este artículo representa la obligación general que tiene la empresa para con el Instituto, más es conveniente ahondar específicamente en lo señalado en su fracción I, que se refiere a la presentación de avisos, ya que éstos representan el nexo más importante en cuanto a comunicación Empresa-Instituto.

Por otro lado, y continuando con las obligaciones de los patrones es importante señalar las siguientes fracciones con la entrada del Nuevo Plan de Pensiones:

VII.- Cumplir con las obligaciones que les impone en relación con el Seguro del Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez;

VIII.- Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus Reglamentos.

\* Presentación de informe y anexos (Art. 16).

\* Revisión anual de siniestralidad (Art. 72, 73 y 74) en donde es importante señalar que el procedimiento para la autodeterminación de la prima de riesgo cambia, a partir de 1997.

\* Determinación anual del riesgo de trabajo (Art. 24 RCDGR).

\* Control de siniestralidad laboral (Art. 27 RCDGR).

\* Retener la cuota obrera (Art. 38).



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

Las disposiciones contenidas en la fracción I , II, III y IV 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.

La información a que se refieren las fracciones I y II, podrán proporcionarse en dispositivos magnéticos o de telecomunicación en los términos que señale el Instituto Mexicano del Seguro Social.

### **1.6.2. Obligaciones ante el Sistema de Ahorro para el Retiro (Nuevo Sistema de Fondos de Ahorro para el Retiro).**

I .- El patrón realizará las aportaciones de sus trabajadores directamente ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, o en la Entidad Receptora del mismo.

II .- El Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, deberán hacer sus aportaciones ante el I.M.S.S. o la Entidad Receptora, quien después las entregara a las AFORES.

III .- El periodo de pago será por bimestres vencidos, a mas tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente.

IV .- Los plazos para cubrir las Aportaciones son:

- \* Primer bimestre      17 de marzo
- \* Segundo bimestre    17 de mayo
- \* Tercer bimestre      17 de julio
- \* Cuarto bimestre     17 de septiembre
- \* Quinto bimestre     17 de noviembre
- \* Sexto bimestre      17 de enero del siguiente año.

V .- El patrón deberá entregar a la representación sindical una relación de las aportaciones hechas en favor de sus agremiados.

### **1.6.3. Obligaciones ante la Ley del INFONAVIT.**

I .- Están obligados siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Única de Registro de Población.

II .- Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción.

III .- Determinar el monto de las aportaciones del 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago 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 previstas en los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

IV .- Los patrones al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto se establezca.

V .- Los plazos para cubrir las Aportaciones son:

- \* Primer bimestre      17 de marzo
- \* Segundo bimestre    17 de mayo
- \* Tercer bimestre      17 de julio
- \* Cuarto bimestre     17 de septiembre
- \* Quinto bimestre     17 de noviembre
- \* Sexto bimestre      17 de enero del siguiente año.

VI .- El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en los términos que se establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su reglamento. Lo anterior independientemente de los registros individuales que determine llevar el Instituto.

VII .- El patrón deberá pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

VIII .- Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto.

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

X .- Expedir y entregar, semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, conforme a los períodos de pago establecidos, tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción.

La Administradora de Fondos para el Retiro en la que el trabajador se encuentre registrado tendrá a petición del mismo, la obligación de individualizar las aportaciones a que se refiere esta fracción contra la prestación de las constancias mencionadas.

XI .- En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable de las obligaciones derivadas de esta ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

#### **1.6.4. Obligaciones ante la Ley del Impuesto Sobre la Renta.**

I .- Efectuar las retenciones del I.S.R. correspondiente a los salarios.

II .- Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados.

III .- Proporcionar a sus trabajadores constancia de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año calendario de que se trate.

IV .- Solicitar constancia de otros patrones para cerciorarse de que están inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes.

V .- Presentar declaración anual de sueldos y retenciones.

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

- \* 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 del formulario 37, en los que se muestre 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 I.M.S.S., S.A.R. e I.N.F.O.N.A.V.I.T.

***CAPÍTULO II***  
***CONCEPTOS QUE SE CONSIDERAN***  
***SERVICIOS SUBORDINADOS***

## CAPÍTULO II. CONCEPTOS QUE SE CONSIDERAN SERVICIOS SUBORDINADOS

Como forzosamente todo ingreso de una persona física debe contenerse en alguno de los diez capítulos el legislador decidió considerarlos en el primero, como lo podremos observar después de analizar el artículo 78 de la LISR que es precisamente el primero que corresponde al citado capítulo. Veamos primero cuáles ingresos se consideran de ese capítulo y en seguida cuáles se “asimilan”.

Literalmente el artículo 78 de la LISR establece:

“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...”

Como se puede observar, en principio, los ingresos de este Capítulo son los siguientes:

### 2.1. Salarios

#### 2.1.1. Aspectos del Salario

Toda relación laboral consta de dos partes: Patrón y Trabajador, que se ven unidos en un nexo de subordinación de éste hacia aquél. El patrón recibe la fuerza de trabajo de sus subordinados que, por otra parte, es la riqueza con la que cuentan los trabajadores.

“El valor del trabajo no puede ser asimilado al valor de cualquier mercancía sujeta, solamente a la ley de la oferta y la demanda. El trabajador no es un producto, más al contrario, es factor esencial de toda producción. Por consecuencia, su valor debe ser regulado por las mismas causas que establecen el valor de los instrumentos de la producción (*tierra o capital*), esto es, por la productividad de esos instrumentos”.

Constitucionalmente se halla consagrado el principio que sostiene que: “*NADIE PUEDE SER OBLIGADO A PRESTAR TRABAJOS PERSONALES SIN JUSTA RETRIBUCIÓN, Y SIN SU PLENO CONSENTIMIENTO*”, este principio tiene su antecedente en la Constitución de 1857. Asimismo el salario debe satisfacer las necesidades de la más diversa índole del trabajador y su familia, por lo que también se contempla que el salario nunca debe ser inferior al mínimo y que debe ser remunerador.

#### SALARIO:

*Su etimología.* La palabra Salario proviene de latín e indica que una parte del estipendio de los soldados romanos se pagaba en *sal*. En la edad media, sólo recibían *sal* los miembros de la familia, para marcar así una separación con la servidumbre. Según la Biblia, la Sal es signo de inviolabilidad de la alianza de Dios con el Pueblo. (4)

*Concepto:* El término Salario deriva de “SAL”, aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella.

*Salario.* Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Sin embargo, se debe aclarar que el salario no solamente es aquella cantidad que se determina en el contrato, sino que el salario está integrado por todos los pagos hechos en efectivo, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie así como cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se debe aclarar que expresamente el Art. 129 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas no forman parte integrante del salario, es decir, se considera una prestación independiente.

*Salario:* “Es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón”.(5)

(4) NUEVA ENCICLOPEDIA TEMÁTICA. EDITORIAL CUMBRE, S.A. 1982. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, AGUSTÍN REYES PONCE 2DA. PARTE EDITORIAL LIMUSA.

(5) DERECHO DEL TRABAJO I, JOSÉ DAVALOS, EDITORIAL PORRÚA 1988.

*Salario:* “Es 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”.<sup>(6)</sup>

El salario se puede fijar por día, por destajo, por comisión, por un tanto, o de cualquier otra manera. El caso es que nunca se pague menos que el salario mínimo.

El salario está protegido por el “principio de igualdad en el trabajo y en el salario”. Si el salario se paga de alguna forma diferente que por día, el mismo deberá ser “remunerador”. Esto significa, que trabajando en condiciones normales, lo que se gane sea un importe decoroso y nunca inferior a los mínimos legales.

#### DIFERENTES CALIFICATIVOS ASIGNADOS AL SALARIO

##### *Salarios devengados.*

Es el salario de los días que se trabajaron y que aún no se han cobrado. La ley prohíbe a los trabajadores renunciar al salario devengado, también contempla el delito de fraude laboral para el patrón que retenga el salario devengado o bien que pague menor cantidad de la ganada efectivamente por el trabajador. (Art. 99 L.F.T.)

##### *Salarios vencidos o caídos.*

El trabajador que ha sido despedido injustamente de su empleo, o bien que le ha sido rescindido su contrato de trabajo, y en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causal de dicha rescisión o despido, tendrá derecho a que se le pague los salarios vencidos o caídos desde la fecha del despido hasta que cumpla el laudo o la sentencia respectiva dictada por la junta, condenando al patrón.

---

(6) DE LA CUEVA MARIO. OP. CIT., PÁG. 297



Esta prestación que al inicio de un conflicto laboral prácticamente no se toma en cuenta; la mayoría de las veces resulta ser la prestación de más cuantía, pues es un “juego de azar” todos los salarios que se acumulen durante el juicio, desde el despido hasta que se pague la sentencia; y si consideramos que los juicios laborales duran hasta 2 años o más, será entonces esta prestación la más alta de todas. El salario base para esta prestación será el último que haya percibido el trabajador, y estará señalado en el laudo o sentencia de la junta, y no tendrá aumento ni variación durante el juicio.

#### *Salario Mínimo.*

Es la mínima cantidad en efectivo que recibe un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligada de los hijos.

#### *El salario mínimo puede ser de dos tipos:*

- 1) Salario Mínimo General. Que se determina para una o varias áreas geográficas que puede extenderse a una o más entidades federativas.
- 2) Salario Mínimo Profesional. Que se determina para una rama específica de actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales.

#### *Salario Real.*

Consiste en el poder de adquisición del trabajador en el mercado para satisfacer sus necesidades, analizándose éste poder a precios constantes en relación con un año que se toma como base arbitrariamente.

#### *Salario Nominal.*

Es la cantidad de dinero que ganará el trabajador, ya sea por tiempo o por destajo.

La Oficina Internacional del Trabajo lo define como la ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar, o por servicios que haya prestado o deba prestar.

### *Salario Integrado.*

El salario se integra con la cuota diaria en efectivo, más todas las demás prestaciones en dinero ó en especie que reciba el trabajador. Para indemnizar y liquidar a los trabajadores debe tomarse "El salario integrado" y no el salario diario sencillo, correspondiente al último día del trabajo, si el salario era fijo; si el salario era a destajo o variable por ejemplo: comisiones, etc., se promediará el salario de los últimos treinta días efectivamente laborados.

Para saber el salario diario semanal, quincenal o mensual, se dividirá entre 7, 15 ó 30 según el caso.

### SUELDOS:

*Su etimología:* Sueldo proviene de "Sólidus", moneda de oro de peso cabal, nace con la primera acuñación de la moneda a través de una soldadura. (7)

#### *Concepto:*

*Sueldo:* Es toda retribución que recibe una persona a cambio de un servicio de tipo intelectual, administrativo, de supervisión ó de oficina.

*Sueldo:* Es la retribución que recibe un empleado de confianza en virtud de un contrato de trabajo. (8)

### DIFERENCIA ENTRE SUELDO Y SALARIO

Una de las diferencias es de índole sociológica: el salario se aplica más bien a trabajos manuales, de taller; mientras que el sueldo a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión, de oficina, siendo estos últimos por lo regular empleados de confianza.

El sueldo se paga por quincena o decenalmente mientras que el salario se paga por hora, por día, aunque se liquide semanalmente.

(7) ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS 2DA. PARTE, AGUSTÍN REYES PONCE, EDIT. LIMUSA.

(8) DICCIONARIO DE CONTABILIDAD. EDUARDO M. FRANCO DÍAZ.

En el sentido estricto tanto sueldo como salario puede definirse como toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo.

Conviene recordar lo que establecen los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo.

**“82 Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.** Adicionalmente veamos cómo se integra el salario para fines laborales

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

Es decir, todo aquello que el patrón pague al trabajador constituye un ingreso.

## 2.2. Prestaciones que deriven de una relación laboral

Con independencia del salario el patrón hace llegar al trabajador una serie de beneficios, es decir, no con el objeto de remunerar su trabajo, sino con el de ayudar a elevar su nivel de vida, los cuales también vienen a constituir un ingreso para el trabajador. Generalmente es lo que se conoce con el nombre de Previsión Social.

### 2.2.1. Que son las prestaciones.

Primero daré algunas definiciones de la palabra *Prestaciones* para posteriormente analizar cada una de ellas sobre la base de la Ley que corresponda.

La palabra Prestación proviene del Latín “Prestations” que significa acción y efecto de dar, prestar cosa o servicio exigido por una autoridad o convenio en un pacto.

- **Prestación:** Cosa o servicio exigido por una autoridad convenio en un pacto.<sup>(9)</sup>

(9) DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO SALVAT UNIVERSAL TOMO XVII, PÁG. 251.

- **Servicios.-** Son todas aquellas actividades costeadas por la organización que proporcionan una ayuda o beneficio de índole material o social a los trabajadores.  
(10)

*\*Agustín Reyes Ponce* dice que “Prestaciones son servicios o beneficios que una empresa ofrece, además de lo que debe en justicia a sus trabajadores para ayudarlos en sus problemas”.

*\*El Diccionario Hispano Americano* dice que las prestaciones a los trabajadores son todas aquellas modificaciones que aumentan el patrimonio de los mismos, cuyo origen es el trabajo.

*\*Herbert S. Chruden* dice que las prestaciones representan para el empleado ingreso extra, seguridad adicional o condiciones de trabajo más convenientes que no requieren esfuerzo adicional.

\*Por último, el autor *Fernando Arias Galicia* nos dice que las prestaciones son aquellos elementos que en forma adicional al salario nominal, recibe el trabajador en metálico o en especie y que van a representar un ingreso, o el ahorro de un gasto que de otra manera él hubiere tenido o se hubiese visto obligado a realizar.

La crítica situación que vive nuestro país, se ve reflejada en todos los ámbitos de la sociedad, si bien sabemos que la sombra del fantasma inflacionario afecta en todos los niveles económicos, y es en la clase trabajadora donde repercute con mayor fuerza, ya que la carrera precios-salarios es en la actualidad una situación totalmente dispareja, lo vemos en cualquier parte: los precios de los artículos de consumo se incrementan hasta en un 100% o más que los mismos sueldos, mostrándonos una pérdida en el poder adquisitivo de estos.

Es así como las prestaciones surgen como beneficio colateral al salario, que un patrón o empresa otorga a su trabajador por un servicio personal subordinado.

(10) ARIAS GALICIA FERNANDO, ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PÁG. 374

En resumen, de las definiciones antes mencionadas concluyo con decir que las prestaciones son un beneficio adicional a los trabajadores, que pueden ser en efectivo o en especie.

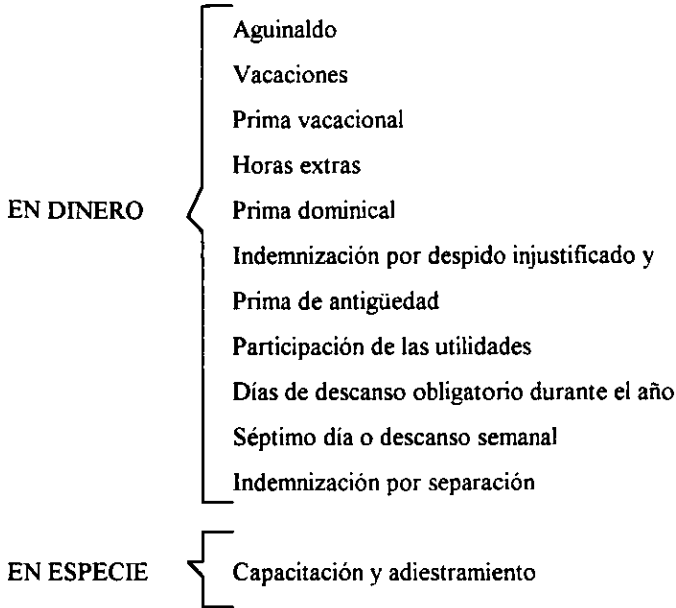
- **Prestaciones en Efectivo:** Es la que consiste en una suma determinada de moneda de curso legal.
- **Prestaciones en Especie:** Es la que se compone de toda suerte de bienes distintos de la moneda y de servicios que se entregan o prestan al trabajador.

### **Características:**

- Las prestaciones son beneficios marginales, es decir adicionales al salario nominal.
- Constituyen una ventaja y un valor básico para el trabajador. También son útiles a la institución, ya que le ayudan a conservar y a incorporar mejores empleados, pero su principal y más inmediato valor es para el empleado mismo.
- No son incentivos, ni gratificaciones otorgadas por un aumento de producción, ni por ejecución inusitada o sobresaliente, sino que son otorgadas a todos los trabajadores por el sólo hecho de pertenecer a la organización.

Otorgan un tipo de ayuda que un trabajador, por su propia cuenta y como individuo aislado, no podría o sería difícil conseguir para sí mismo.

### 2.2.2. Prestaciones Obligatorias.



#### EN DINERO:

##### AGUINALDO:

“El significado original del término aguinaldo, era el de un regalo o propina que se daba con motivo de las fiestas de Navidad” (11), pero con el tiempo pasó a ser una obligación jurídica.

El Art. 87 de la Ley Federal del Trabajo dice:

“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.

(11) DAVALOS JOSÉ. TÓPICOS LABORALES.- MÉXICO, D.F. EDITORIAL PORRÚA 1992. 68 P.

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

#### VACACIONES:

Es el descanso periódico a que tiene derecho el trabajador con el objeto de reponerse de las fuerzas perdidas, y reanudar sus actividades con un máximo de eficiencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas que por ninguna circunstancia será menor a seis días laborales, y que se incrementará en dos días laborales, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios.

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

En el caso de los trabajadores que laboren en forma discontinua y los de temporada, podrán disfrutar de un periodo anual de vacaciones en proporción al tiempo en que presten sus servicios (Art. 76 y 77 L.F.T.).

La ley también dice que las vacaciones no se podrán compensar o cambiar con otro pago, pues la idea es que realmente se disfrute de las vacaciones para que los trabajadores en realidad descansen esos días.

#### PRIMA VACACIONAL:

Es la prestación a que tiene derecho el trabajador con el objeto de que pueda solventar los gastos que se originan al disfrutar de sus vacaciones, por tal motivo, se otorga una prima que no podrá ser inferior al 25% sobre los salarios que le corresponden durante el periodo de vacaciones (Art. 80 L.F.T.).

Esta prima vacacional es una extra que se recibe aparte del importe de las vacaciones, la idea es que el trabajador disponga de algo más para sus vacaciones.

Esta prima se debe pagar junto con el pago de las vacaciones (Art. 80 L.F.T.)

**HORAS EXTRAS:**

Son aquellas que se trabajan adicionalmente a la jornada normal. La jornada se puede prolongar por dos motivos:

a) Por algún siniestro o riesgo que ponga en peligro la vida de alguien en la empresa o a ésta misma, por un incendio, inundación o similar, en cuyo caso la jornada se prolongará por el tiempo indispensable. Este es el primer caso en que los trabajadores están obligados a trabajar esas horas extras, mismas que se pagarán igual que las horas ordinarias (Art. 65 L.F.T.).

b) La jornada puede ser también prolongada por razones de trabajo, o de mayor producción. No se podrá trabajar más de tres horas por día ni más de tres veces por semana, sin que estén obligados los trabajadores a prestar sus servicios por mayor tiempo (Art. 66 L.F.T.).

El tiempo extraordinario se pagará al doble de la hora normal, siempre que no pase de nueve horas por semana; las horas que rebasen este límite se pagaran al triple (Art. 67 y 68 L.F.T.)

**PRIMA DOMINICAL:**

La prima dominical es un aspecto motivacional que se da al trabajador para aumentar la productividad o rendimiento de éste. También es un pago que viene a compensar una pérdida temporal de un derecho, como es el descanso del domingo.

Los Arts. 69 y 71 de la L.F.T., establecen que el trabajador disfrutará de un día de descanso con goce de salario. Este día es el domingo. En caso de que sea trabajado se pagará el triple de salario. Además, se pagará una prima adicional del 25% mínimo, calculada sobre los días con salario normal, o sea, sin incluir horas extras ni salario integral.

El motivo que originó esta prestación es el hecho de que el trabajador tiene como único día, para convivir plenamente con su familia, para descansar, para divertirse y para estudiar, el día domingo.



Si lo trabaja se vería limitado de esos beneficios. Es por eso que se le compensa esa interrupción de sus labores dominicales con la entrega de una módica cantidad de dinero.

#### PRIMA DE ANTIGÜEDAD:

Una persona con el transcurso de los años va perdiendo capacidades físicas y mentales. Es por este motivo que la Ley Federal del Trabajo contempla dos conceptos que benefician al trabajador: Derecho de Antigüedad, ambos con el objeto de mantener estabilidad en el trabajo.

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con el Art. 162 de la L.F.T. y que establece las normas siguientes:

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

II .- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 de la L.F.T. La base salarial para pagar la prima de antigüedad, será el último salario que gane el trabajador, pero si éste pasa de dos veces el salario mínimo del lugar, entonces esto servirá de tope máximo y con esta base de dos veces el mínimo deberá pagarse.

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

IV .- Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores.

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

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

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

En esta prestación se considera una regla general: la prima de antigüedad se debe pagar en todos los casos (despido, incapacidad, muerte, rescisión, accidente de trabajo, cierre de la empresa, etc.), el único caso donde no se paga, es si se renuncia voluntariamente y no se tiene 15 años de antigüedad, pues si se tiene 15 años o más también se pagará aún en los casos de renuncia voluntaria.

## INDEMNIZACIÓN POR SEPARACIÓN:

### INDEMNIZACIÓN

Definición: Es la compensación equivalente a una cantidad de dinero o cosa, al daño o perjuicio que se le han ocasionado a una persona, a sus bienes o en ambos.

Indemnización por separación.- La indemnización por cese o separación es una prestación en dinero que otorga la empresa al trabajador cuando éste es separado de su empleo o en su caso renuncia a él.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, indica las causas de rescisión por parte del patrón, por las cuales la empresa puede en un momento determinado suspender la relación de trabajo; en este caso el trabajador podrá solicitar ante la junta de Conciliación y Arbitraje que se le reinstale, o bien que se le indemnice.

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

1. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado, menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad de tiempo de servicios prestados; si excediera de un año en una cantidad igual al importe de los salarios de tres meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado el servicio.
  2. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en tres meses y veinte días de salario por cada uno de los servicios prestados.
-

Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, el importe de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

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

- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio.
- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo (Art. 485 L.F.T.)

Para determinar las Indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede el doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. (Art. 486 L.F.T.)

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

#### INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO:

Los trabajadores que han sido separados de su empleo por despido o por rescisión injustificada, tienen derecho, según escojan, a que se les reinstale en su empleo o se les indemnice con el importe de tres meses de salario según lo marca el Art. 48 de la L.F.T. También tendrán derecho a esta prestación los trabajadores que rescindan su contrato de trabajo por alguna causa imputable al patrón.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo.

**DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO DURANTE EL AÑO**

Los días de descanso obligatorio son:

1o. de enero

5 de febrero

21 de marzo

1o. de mayo

16 de septiembre

20 de noviembre

1o. de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

25 de diciembre.

El patrón y los trabajadores se pondrán de acuerdo para nombrar trabajadores para hacer guardias, si fueran necesarias.

Los trabajadores nombrados para trabajar esos días estarán obligados a prestar los servicios, y ganaran por ello un salario triple (Art. 74 L.F.T.).

**SÉPTIMO DÍA O DESCANSO SEMANAL:**

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso pagado a salario normal; procurará que dicho día sea el domingo, pero podrá ser cualquier otro día (Art. 69 L.F.T.).

Si no trabaja toda la semana, o bien trabaja para dos o mas patrones en la misma semana, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional que corresponda de su séptimo día.

Los trabajadores no están obligados a trabajar en su día de descanso semanal, pero si lo hacen cobrarán aparte de su séptimo día, salario doble por el servicio prestado, y si su día de descanso es domingo y lo trabajan, tendrán aparte derecho a una prima dominical de un 25% sobre el salario ordinario diario, por lo menos (Art. 72 L.F.T.)

## EN ESPECIE

### CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Todos los trabajadores tienen derecho a que su patrón les otorgue capacitación y adiestramiento, que les permita elevar su nivel de vida, y productividad (Art. 153-A L.F.T.).

Los patrones y el sindicato o directamente los trabajadores si no hay sindicato, harán convenios para la capacitación y adiestramiento donde indicarán si las clases se darán dentro o fuera de la empresa; dentro o fuera de la jornada; con instructores propios o ajenos; si harán sus propios planes de capacitación y adiestramiento, o podrán adherirse a planes ya establecidos.

### LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO TENDRÁN POR OBJETO SEGÚN LO ESTABLECE EL ART. 153-F DE LA L.F.T.

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador, así como la nueva tecnología.
- Preparar al trabajador para puestos o vacantes más elevados que el suyo, o de nueva creación.
- Prevenir enfermedades y accidentes de trabajo.
- Aumentar la productividad, y
- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

En todos los contratos de trabajo, deberán incluirse las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento.

Los trabajadores que aprueben los exámenes de capacitación y adiestramiento tendrán sus constancia de habilidades laborales que les dará el instructor, y con ello acreditarán que tomaron y aprobaron determinado curso.

Con dicha constancia podrán solicitar ocupar puestos nuevos o vacantes e ir escalando mejores puestos y salarios.

Aunque la teoría sobre la capacitación y adiestramiento es muy buena, se ha comprobado que en muchas empresas y centros de trabajo la obligación de dar y recibir capacitación y adiestramiento es “letra muerta”, pues no basta que se incluyan las cláusulas de esta en los contratos, sino que realmente se impartan los cursos en los centros de trabajo, o sea que todos los planes y programas se conviertan en realidad, y no se queden en puro papel.

- Se ha comprobado en los centros de trabajo en que se imparten los cursos de capacitación y adiestramiento con seriedad, que en primer lugar aumenta y mejora la producción, y como consecuencia lógica aumenta y mejora el salario y el nivel de vida de los trabajadores, por lo que vale la pena, al menos, hacer la prueba.

### **2.3. Participación de utilidades**

Es un régimen que establece el derecho que tienen los trabajadores para obtener una porción de las utilidades que con su esfuerzo, contribuyeron a crear. Actualmente el 10% sobre el total de utilidades que obtuvo la empresa.

#### **¿QUIENES TIENEN DERECHO A RECIBIR UTILIDADES?**

Tomando en consideración el Art. 127 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que participan en el reparto de las utilidades son:

- 1) Todos los trabajadores que tengan 60 días o más laborados en una empresa, siempre y cuando hayan contribuido de alguna manera a la obtención de las ganancias.
- 2) Quedan exceptuados a recibir utilidades los directores, administradores y gerentes generales de la empresa, así como los trabajadores domésticos.

#### **¿QUIENES ESTÁN OBLIGADOS A REPARTIR UTILIDADES?**

Todas las empresas, a excepción de las que establece el Art. 126 de la Ley Federal de Trabajo, deben repartir utilidades.

## EXCEPCIONES

- 1) Todas las empresas de nueva creación que:
  - a) Elaboren un producto nuevo. Lo de producto nuevo lo determinará la Ley para el Fomento de Industrias Nuevas.
  - b) Tengan su primer año de trabajo.
  - c) Sean industrias extractivas, pero sólo durante el periodo de exploración.
- 2) Instituciones privadas, reconocidas por la Ley, que laboren con donativos y sus servicios sean humanitarios y sin lucro, dirigidos a cualquier persona.
- 3) Instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- 4) Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 5) Las empresas con un capital menor al fijado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual lo consultará antes de publicarlo con la secretaría de la Industria y Comercio.

## ¿CÓMO SE DETERMINA EL PORCENTAJE DE UTILIDADES A REPARTIR ENTRE LOS TRABAJADORES?

Los trabajadores recibirán un porcentaje de utilidades el cual estará determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Esta comisión realizará estudios para conocer generalidades de la economía mexicana, tomando en cuenta que este porcentaje no dañe al patrón en sus utilidades y la ganancia que a él le corresponda, en donde le permita invertir con más énfasis en la empresa.

## ¿CUÁL ES EL TIEMPO LÍMITE PARA REPARTIR LAS UTILIDADES A LOS TRABAJADORES?

El Art. 122 de la Ley Federal del Trabajo indica los siguientes casos:

1. Dentro de los 60 días posteriores a la fecha del pago del impuesto anual, independientemente de que haya o no trámite de objeción de los trabajadores.
2. Si la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, al revisar los Estados Financieros de la empresa, determina un monto mayor de utilidad gravable, el pago adicional se hará dentro de los 60 días posteriores a la notificación de la resolución. En este caso el patrón podrá impugnar la decisión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y suspender el pago de las utilidades extras hasta que haya una resolución definitiva. Una vez dictada ésta, se tendrán 30 días para el cumplimiento de la misma.
3. El trabajador tiene un año de gracia para reclamar sus utilidades. En caso de no hacerlo, éstas se agregarán a la utilidad que se repartirá en el siguiente año.
4. Si los trabajadores impugnan los Estados Financieros y la Secretaría de Hacienda resuelve que hay utilidades extras a repartir, éstas se entregarán dentro de los 30 días siguientes a la resolución del Fisco. Aquí el patrón, independientemente de que la impugne, deberá pagar en el plazo señalado. Si después de la impugnación la Secretaría de Hacienda resuelve a favor del patrón, éste podrá disminuir el excedente pagado de las utilidades del próximo año.

### **2.4. Prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral**

En los casos en que se de por terminada la relación de trabajo, por ejemplo, entre otros, en los términos del artículo 46 de la L.F.T. que establece:

*“El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”* y el patrón entregue alguna cantidad voluntariamente, el trabajador obtendrá un ingreso.



Otro caso, podría ser el que contempla el primer párrafo del artículo 48 de la L.F.T. que precisa: *“El trabajador podrá solicitar ante la junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.”*

Constituye otro ingreso por dar por terminada la relación laboral el cobro de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la L.F.T. que a la letra dice:

*“Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:*

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

***CAPÍTULO III***  
***CONCEPTOS QUE SE "ASIMILAN" A***  
***SERVICIOS SUBORDINADOS***

## CAPÍTULO III. CONCEPTOS QUE SE "ASIMILAN" A SERVICIOS SUBORDINADOS

### 3.1. Ubicación de los Asimilables a Trabajadores

Cuando una persona física obtiene ingresos por algún concepto para determinar cuáles son sus obligaciones fiscales, lo primero que debe establecerse es en cuál de los diez capítulos del Título IV de la LISR deben quedar comprendidos, dependiendo de la actividad que esté realizando, con objeto de determinar cuáles son sus obligaciones fiscales en materia del ISR y, en su caso, en otras contribuciones, por lo que es conveniente recordar cuáles son los primeros diez capítulos que contiene el Título IV de la LISR:

<b>CAPÍTULO:</b>	<b>SE REFIERE A:</b>
CAPITULO I	De los Ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado ( <b>Incluye asimilables</b> )
CAPITULO II	De los Ingresos por Honorarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Independiente
CAPITULO III	De los Ingresos por Arrendamiento y en General por Otorgar el Uso o Goce Temporal de Inmuebles
CAPITULO IV	De los Ingresos por Enajenación de Bienes
CAPITULO V	De los Ingresos por Adquisición de Bienes
CAPITULO VI	De los Ingresos por Actividades Empresariales
<i>Sección I</i>	Del Régimen General a las Actividades Empresariales
<i>Sección II</i>	Del Régimen Simplificado a las Actividades Empresariales
<i>Sección III</i>	De las Personas que realicen Operaciones exclusivamente con el público en general
CAPITULO VII	De los Ingresos por Dividendos y en General por las Ganancias Distribuidas por Personas Morales

<b>CAPÍTULO:</b>	<b>SE REFIERE A:</b>
CAPITULO VIII	De los Ingresos por Intereses
CAPITULO IX	De los Ingresos por Obtención de Premios
CAPITULO X	De los Demás Ingresos que Obtengan las Personas Físicas

Una vez mencionados los capítulos que contiene el citado Título IV de la LISR, se debe ubicar el ingreso en el correspondiente capítulo y es precisamente donde surge la duda **¿Porqué existen los asimilables?**. La respuesta es relativamente fácil, ya que los **"asimilables"** son **personas físicas** que prestan un **servicio personal**, pero **no subordinado** y en principio no podrían ser ubicados en el Capítulo I del Título IV denominado **"De los Ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado"**. Luego entonces debería revisarse los demás capítulos del citado Título para determinar en cuál quedarían ubicados, sin embargo, después de revisarlos, en el capítulo que sería más factible que se contemplaran podría pensarse que sería en el Capítulo II denominado **"De los Ingresos por Honorarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Independiente"**, dado que quien percibe el ingreso **no está subordinado** al prestatario y parecería independiente **fiscalmente hablando**, sin embargo el legislador estableció que como no son subordinados quienes prestan los servicios se les ubicará en el Capítulo I, como **"asimilables"** a **trabajadores**, dado que no lo son, además de que en los demás capítulos no tienen algo que ver los ingresos que obtienen los **"asimilables"**.

En resumen quien percibe el ingreso **no es trabajador** ni su ingreso se le llama **salario**, pero **sólo para ISR** se les asimila a trabajadores.

Como comente anteriormente en este primer párrafo del artículo 78 de la LISR se consideran **cinco** conceptos de ingresos, sin embargo, si contemplamos su lectura después del punto y seguido en ese primer párrafo encontramos además:

**"...Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:"**

### 3.2. Funcionarios y empleados públicos

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

En realidad éstas remuneraciones a favor de **funcionarios y empleados públicos**, no deberían de ser consideradas de las **"asimilables"**, ya que en realidad los ingresos que estas personas obtienen, si son salarios y se tratan para ésta y otras leyes como lo que son: **salarios**.

### 3.3. Anticipos a cuenta de utilidades para algunos socios

Se establece en este caso que para los efectos del ISR se asimilen a estos ingresos, los siguientes:

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

En este primer caso de verdaderos **"asimilables"** quienes reciben los ingresos **no son trabajadores**, ni los ingresos son **salarios**, sin embargo, se **"asimilan a Salarios"**, pero sólo para los efectos de la LISR, lo cual quiere decir que quienes obtengan los ingresos no son sujetos de aseguramiento en el **IMSS**, ni de aportaciones al **INFONAVIT**, ni sus remuneraciones objeto del pago de algún impuesto local sobre nóminas.

#### 3.3.1. Cálculo de la retención del ISR:

El cálculo del ISR a cargo de estos asimilables se determina **"casi"** como el de los empleados, dado que existen tres importantes diferencias :

1) El "subsidio acreditable" es del 100%, en lugar de una proporción menor que se les aplica a los trabajadores.

Las personas físicas que solicitan les apliquen el régimen de "asimilables a sueldos" no tienen derecho a prestaciones sociales ni laborales por parte de quien les efectúa los pagos, ya que entre ambas partes no existe relación laboral; por tanto el subsidio aplicable deberá ser del 100%, sin embargo existe la normatividad en la Secretaría de Hacienda en la cual se establece que en la empresa pueden existir dos proporciones de subsidios, una aplicable a todos los trabajadores, otra aplicable a las personas físicas que se asimilen a sueldos; por lo cual se permite que la proporción que se utilice para los pagos que se asimilen a sueldos sea equivalente al 100%.

Es de hacer notar, que en dicha normatividad se aclara que los pagos efectuados a personas físicas que se asimilen a sueldos no podrán incluirse en la fórmula para determinar la proporción de subsidio de los demás trabajadores de la compañía, ya que de incluirse causaría un efecto adverso a la autoridad.

2) Al ISR después del subsidio se le disminuirá el "crédito general" en vez del "crédito al salario".

3) En caso de que después de restar el crédito general resulte una cantidad negativa, no se le entregará al trabajador; dado que no hay "crédito general al salario".

### 3.3.2. Anticipos deducibles:

Es importante destacar que las personas morales que hagan los pagos a estos asimilables podrán deducirlos de sus ingresos acumulables tal como lo dispone la LISR en su artículo 22, fracción XI que en seguida se transcribe:

*"22. Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:*

*XI. Los anticipos y rendimientos que paguen las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que entreguen las sociedades y asociaciones civiles a sus miembros, cuando los distribuyan en los términos de la fracción II del artículo 78 de esta Ley."*

### 3.3.3. Comprobantes de los anticipos :

Desde luego se hace necesario contar con un comprobante para llevar a cabo la deducción, para lo cual según el artículo 29 del Código , "no se requerirá la expedición de comprobantes impresos por establecimientos autorizados en los siguientes casos:

D. Cuando se trate del pago de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, así como de aquéllos que la Ley del ISR asimile a estos ingresos."

Lo anterior significa que la persona moral que efectúe el pago podrá recabar un comprobante simple como el que a continuación se muestra:

México D.F. a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 199\_\_  
 Recibí de \_\_\_\_\_ con domicilio en \_\_\_\_\_ y con R.F.C. \_\_\_\_\_  
 por concepto de **anticipos a cuenta de utilidades** la cantidad de \$ \_\_\_\_\_  
 ( \_\_\_\_\_ ) que en los términos del artículo 78, fracción II de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se asimilan a Salarios por lo cual se les efectúa la retención del ISR de conformidad con el artículo 80 de la citada Ley.

Anticipo \$ \_\_\_\_\_  
 Menos:  
 ISR \$ \_\_\_\_\_  
 Neto \$ \_\_\_\_\_

**Recibí**

\_\_\_\_\_  
**Juan Pérez López**  
 Sur 10 Mz.2 Lt.5 Col. Popol  
 C.P. 03020 México, D.F.  
 R.F.C.: PELJ-520625-M97

### 3.3.4. Impuesto al Valor Agregado:

En relación al Impuesto al Valor Agregado, es importante tener presente que no se causa tratándose de "asimilables" ya que así lo establece la Ley del IVA en el penúltimo párrafo del artículo 14 que a la letra dice:

*"No se considera prestación de servicios independientes la que se realiza de manera subordinada mediante el pago de una remuneración, ni los servicios por los*

*que se perciban ingresos que la Ley del Impuesto Sobre la Renta asimile a dicha remuneración."*

### **3.3.5. Otros requisitos de deducción:**

Para que proceda la deducción de estos retiros es necesario que además de lo ya apuntado se cumplan también los requisitos 6 a 10 que se analizan en el siguiente tema de "honorarios o gratificaciones" a consejeros.

### **3.4. Honorarios a consejeros, administradores, comisarios y a otras personas:**

El siguiente caso de "asimilables" está contemplado en la fracción III del artículo 78 de la LISR que establece que se asimilan también:

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

Al igual que en la fracción anterior, los ingresos que obtengan estas personas se consideran "asimilables", con las mismas consideraciones y reflexiones, además de las particulares del caso, para lo cual es importante tener presente el quinto párrafo siguiente a la tarifa del artículo 80 de la LISR que establece:

*"Tratándose de honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como de los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, la retención y entero a que se refiere este artículo no podrá ser inferior al 30% sobre su monto, salvo que exista, además, relación de trabajo con el retenedor en cuyo caso se procederá en los términos del párrafo segundo de este artículo."*

De conformidad con el artículo anteriormente transcrito se pueden presentar dos casos:



**3.4.1. Que únicamente se obtengan ingresos por honorarios o gratificaciones :**

Como podrá observarse en los siguientes ejemplos, el cálculo de la retención es también "casi" como el de los empleados, solo que en este caso la retención no podrá ser menor del 30%, es decir, se aplicará el procedimiento que contempla los artículos 80, 80-A y 141-B de la LISR y si el ISR que resulta es mayor del 30% del ingreso, esa cantidad será la que se retenga, en caso contrario será el 30%. En la página siguiente veremos varios ejemplos.

**3.4.2. Que obtengan ingresos por honorarios o gratificaciones, además de salarios:**

Como quedó establecido en el quinto párrafo siguiente a la tarifa del artículo 80 de la LISR, una persona puede estar percibiendo ingresos por salarios y por conceptos "asimilables" como honorarios y gratificaciones y en este caso la retención no tendrá que ser del 30%, sino la que resulte de aplicar el procedimiento contenido en los artículos 80, 80-A y 141-B de la LISR, como se indica en los ejemplos de la página siguiente.

**EJEMPLO 1**  
**PERCIBIENDO ÚNICAMENTE HONORARIOS O GRATIFICACIONES A CONSEJEROS**  
**TARIFA DEL ISR, SUBSIDIO AL 100% Y CREDITO GENERAL.**

<b>PRIMER SEMESTRE 1998</b>						
	1	2	3	4	5	
<b>INGRESO MENSUAL</b>	793.50	1,943.00	10,000.00	67,070.00	80,000.00	
<b>IMPUESTO SEGUN TARIFA (Art. 80 LISR)</b>						
	Ingreso	793.50	1,943.00	10,000.00	67,070.00	80,000.00
TARIFA)	Limite inferior	290.86	290.86	6,036.03	19,193.85	19,193.85
(1-2)	Excedente	502.64	1,652.14	3,961.97	47,876.05	60,806.05
TARIFA)	Porciento aplicable sobre el excedente	10%	10%	33%	35%	35%
(3+4)	Impuesto marginal	50.26	165.21	1,307.45	16,756.62	21,282.12
TARIFA)	Cuota fija	8.73	8.73	1,038.91	5,450.50	5,450.50
(5+6)	<b>ISR SEGUN TARIFA</b>	<b>58.99</b>	<b>173.94</b>	<b>2,346.36</b>	<b>22,207.12</b>	<b>26,732.62</b>
<b>SUBSIDIO (Art. 80-A LISR)</b>						
(1)	Ingreso	793.50	1,943.00	10,000.00	67,070.00	80,000.00
TARIFA)	Limite inferior	290.86	290.86	6,036.03	29,226.75	29,226.75
(8-9)	Excedente	502.64	1,652.14	3,961.97	37,843.25	50,773.25
TARIFA)	Porciento aplicable sobre el excedente	10%	10%	33%	35%	35%
(10-11)	Impuesto marginal	50.26	165.21	1,307.45	13,245.14	17,770.64
(TABLA)	Porciento aplicable sobre Impuesto marginal	50%	50%	40%	0%	0%
(12-13)	Subsidio marginal	25.13	82.61	522.98	0.00	0.00
(TABLA)	Cuota fija	4.35	4.35	519.44	2,577.35	2,577.35
(14-15)	<b>Subsidio total (100%)</b>	<b>29.48</b>	<b>88.96</b>	<b>1,042.42</b>	<b>2,577.35</b>	<b>2,577.35</b>
(7-16)	<b>ISR DESPUES DE SUBSIDIO</b>	<b>29.51</b>	<b>86.98</b>	<b>1,303.94</b>	<b>19,629.77</b>	<b>24,155.27</b>
<b>CREDITO GENERAL (Art. 141-B LISR)</b>						
(TABLA)	<b>Credito general</b>	<b>104.22</b>	<b>104.22</b>	<b>104.22</b>	<b>104.22</b>	<b>104.22</b>
(17-18)	<b>ISR DETERMINADO O (CANTIDAD QUE NO ES A FAVOR DEL ASIMILABLE)</b>	<b>(74.71)</b>	<b>(17.23)</b>	<b>1,199.72</b>	<b>19,525.55</b>	<b>24,051.05</b>
(1-30%)	<b>30% Sobre el ingreso</b>	<b>238.05</b>	<b>582.90</b>	<b>3,000.00</b>	<b>20,121.00</b>	<b>24,000.00</b>
(19+20)	<b>ISR A RETENER (EL MAYOR ENTRE 19 Y 20)</b>	<b>238.05</b>	<b>582.90</b>	<b>3,000.00</b>	<b>20,121.00</b>	<b>24,051.05</b>

**EJEMPLO 2**  
**PERCIBIENDO SUELDOS Y ADEMÁS HONORARIOS O GRATIFICACIONES A CONSEJEROS**  
**TARIFA DEL ISR Y TABLA DE SUBSIDIO CORRESPONDIENTE AL MES DE ENERO DE 1999.**  
**PROPORCIÓN DE SUBSIDIO .80**

PRIMER SEMESTRE 1998			
1	2	3	4

INGRESOS:				
SUELDOS	20,000.00	20,000.00	35,000.00	40,000.00
HONORARIOS COMO CONSEJERO	1,000.00	2,000.00	15,000.00	20,000.00
<b>TOTAL</b>	<b>21,000.00</b>	<b>22,000.00</b>	<b>50,000.00</b>	<b>60,000.00</b>

**IMPUESTO SEGUN TARIFA (Art. 80 LISR)**

	Base gravable del mes	21,000.00	22,000.00	50,000.00	60,000.00
TARIFA (1-2)	Limite inferior	14,292.45	14,292.45	41,666.68	41,666.68
	Excedente	6,707.55	7,707.55	8,333.32	18,333.32
TARIFA (3-4)	Porcentaje aplicable sobre el excedente	34%	34%	35%	35%
	Impuesto marginal	2,280.57	2,620.57	2,916.66	6,416.66
TARIFA (5-6)	Cuota fija	3,597.28	3,597.28	12,904.52	12,904.52
	<b>ISR SEGUN TARIFA</b>	<b>5,877.85</b>	<b>6,217.85</b>	<b>15,821.18</b>	<b>19,321.18</b>

**SUBSIDIO (Art. 80-A LISR)**

(1)	Base gravable del mes	21,000.00	22,000.00	50,000.00	60,000.00
TARIFA (8-9)	Limite inferior	14,292.45	14,292.45	29,226.75	29,226.75
	Excedente	6,707.55	7,707.55	8,333.32	18,333.32
TARIFA (10-11)	Porcentaje aplicable sobre el excedente	34%	34%	35%	35%
	Impuesto marginal	2,280.57	2,620.57	2,916.66	6,416.66
TABLA (12-13)	Porcentaje aplicable sobre Impuesto marginal	30%	30%	0%	0%
	Subsidio marginal	684.17	786.17	0.00	0.00
TABLA (14-15)	Cuota fija	1,560.84	1,560.84	3,007.07	3,007.07
	<b>Subsidio total (100%)</b>	<b>2,245.01</b>	<b>2,347.01</b>	<b>3,007.07</b>	<b>3,007.07</b>
(16-18)	<b>Subsidio no acreditable (40%)</b>	<b>898.00</b>	<b>938.80</b>	<b>1,202.83</b>	<b>1,202.83</b>
(16-80)	<b>Subsidio acreditable (60%)</b>	<b>(1,347.01)</b>	<b>(1,408.21)</b>	<b>(1,804.24)</b>	<b>(1,804.24)</b>
(7-16)	<b>ISR DESPUES DE SUBSIDIO</b>	<b>4,530.84</b>	<b>4,809.64</b>	<b>14,016.94</b>	<b>17,516.94</b>

**CREDITO GENERAL (Art. 141-B LISR)**

(TABLA)	Credito general	(113.10)	(113.10)	(113.10)	(113.10)
(19-20)	<b>ISR A RETENER</b>	<b>4,417.74</b>	<b>4,696.54</b>	<b>13,903.84</b>	<b>17,403.84</b>
	<b>PORCENTAJE DE ISR SOBRE INGRESO</b>	<b>21.04%</b>	<b>21.35%</b>	<b>27.81%</b>	<b>29.01%</b>

Como se observa en los ejemplos anteriores, siendo trabajadores, además de consejeros, quienes perciben los ingresos, el subsidio acreditable ya no es del 100%, sino del 60%, (suponiendo una proporción de .80) lo cual hace que el ISR sea mayor al que les resultaría si se les aplicara al 100%, si sólo fueran consejeros.

Es importante destacar que en estos últimos ejemplos al ser trabajadores, proceden pagos al IMSS, incluyendo el seguro de retiro, así como al INFONAVIT y, en su caso, el pago de los impuestos locales sobre nóminas. Es muy importante precisar que las contribuciones mencionadas sólo se harán por los salarios, sin incluir las remuneraciones que obtengan por el desempeño de sus cargos como consejeros, ya que éstas se perciben en su calidad de miembros del consejo de administración, de vigilancia, consultivos o como administrador único, con independencia de la relación laboral subordinada.

### 3.4.3. Requisitos fiscales para la deducción de los pagos de honorarios o gratificaciones:

Los pagos de honorarios a consejeros y a otras personas pueden ser deducibles cuando se cumplen los requisitos que establece la LISR en la fracción X del artículo 24, que establece lo siguiente:

*“Las deducciones autorizadas en este título deberán reunir los siguientes requisitos.”*

*“X. Que tratándose de honorarios o gratificaciones a administradores, comisarios, directores, gerentes generales o miembros del consejo directivo, de vigilancia, consultivos o de cualquiera otra índole, se determinen en cuanto al monto total de percepción mensual, o por asistencia, afectando en la misma forma los resultados del contribuyente y satisfagan los supuestos siguientes:*

a) Que el importe anual establecido para cada persona no sea superior al sueldo anual devengado por el funcionario de mayor jerarquía de la sociedad.

b) Que el importe total de los honorarios o gratificaciones establecidas, no sea superior al monto de los sueldos y salarios anuales devengados por el personal del contribuyente, y

c) Que no excedan del 10% del monto total de las otras deducciones del ejercicio."

De la lectura de esta disposición encontramos **cuatro** requisitos para que proceda la deducción, los cuales se pueden ilustrar en seguida:

### **3.4.3.1. Determinación de los honorarios**

El primer requisito consiste en que los **honorarios o gratificaciones** se determinen en cuanto a monto total y percepción mensual, o por asistencia o junta. Considero que dicha determinación debe ser previa al pago y constar en acta de Asamblea General de Accionistas, en la cual la Asamblea toma el acuerdo relativo a la remuneración de los consejeros, el cual puede ser:

#### **a) MONTO TOTAL DE PERCEPCIÓN MENSUAL**

La asamblea acuerda remunerar a cada consejero con \$120,000 (monto total), los cuales se pararán \$10,000 cada mes (percepción mensual), o

#### **b) POR ASISTENCIA**

En lugar de asignar una cantidad periódica mensual a cada consejero, la asamblea acuerda remunerar a cada consejero por asistencia a cada junta de consejo de administración, por ejemplo, asignando \$1,000 ó \$5,000 o un centenario o la cantidad que se crea conveniente en cada caso.

Este requisito es fundamental por ser el primero de ellos ya que en caso de no estar satisfecho, aunque los siguientes se cumplan ya no sería deducible la erogación.

La redacción del punto de la Orden del Día del Acta de Asamblea General de Accionistas, podría ser tan sencilla como la siguiente:

**RATIFICACIÓN DE SUS CARGOS O EN SU CASO NOMBRAMIENTO DE LOS ADMINISTRADORES****SEXTA.-**

Pasando a tratar el sexto punto de la Orden del Día, después de deliberar, la Asamblea acuerda ratificar en sus cargos al Presidente, Secretario y Tesorero del Consejo de Administración, así como a los correspondientes vocales, agradeciéndoles el desempeño de sus cargos por el período que se analiza y otorgándoles voto de confianza. Igual ratificación se hace al Comisario de la Sociedad.

En relación a los honorarios o gratificaciones por el desempeño de los cargos en que se les ratifica la Asamblea acuerda sean de \$120,000 para el Presidente, Secretario y Tesorero por el período que se inicia el 1o. de junio de 1997 y termina el 31 de mayo de 1998 (o podría mencionarse que dicha cantidad se asigna por un periodo indefinido o hasta nuevo acuerdo de la Asamblea), los cuales serán pagados a razón de \$10,000 cada mes. Para los vocales los emolumentos serán por el 50% de los correspondientes al Presidente, Secretario y Tesorero. En relación al Comisario de la Sociedad le corresponderán \$96,000 pagaderos en el mismo periodo a razón de \$8,000 mensuales.

También podría establecerse la remuneración en función de la asistencia en los términos siguientes:

“En relación a los honorarios o gratificaciones por el desempeño de sus cargos, los miembros del Consejo de Administración percibirán la cantidad de \$2,000 por cada junta a la que sean convocados y asistan.

Por el desempeño de su cargo el Comisario percibirá la cantidad de \$96,000, los cuales serán cubiertos a razón de \$8,000 mensuales.”

### 3.4.3.2. Honorarios o gratificaciones iguales al sueldo más alto

Recordemos el requisito: "*Que el importe anual establecido para cada persona no sea superior al sueldo anual devengado por el funcionario de mayor jerarquía de la sociedad.*" En efecto, este segundo requisito consiste en comparar el importe de los "**honorarios o gratificaciones**" asignados a cada persona y asegurarse de que no sean superiores al importe del "**sueldo**" del funcionario de mayor jerarquía de la sociedad, por ejemplo, si el presidente del consejo de administración o cualquier otro consejero recibe \$120,000 en el año por "**honorarios o gratificaciones**", el empleado de mayor jerarquía de la sociedad, es decir, el Director o Gerente General deberá percibir al menos \$120,000 por concepto de "**sueldo**". Observemos más objetivamente los siguientes ejemplos:

	\$		
	a	b	c
Honorarios o gratificaciones a cada consejero	120,000	120,000	120,000
Sueldo del funcionario de mayor jerarquía	60,000	120,000	150,000
¿Es deducible?	NO	SI	SI

### 3.4.3.3. Honorarios o gratificaciones iguales o menores a la totalidad de salarios

Recordemos también lo que establece el inciso b) del artículo 24 fracción X de la LISR: "*Que el importe total de los honorarios o gratificaciones establecidas, no sea superior al monto de los sueldos y salarios anuales devengados por el personal del contribuyente, y...*". Como puede observarse este tercer requisito hace necesario que la totalidad de honorarios que se establezcan en favor de los consejeros no sea superior al monto de los sueldos y salarios anuales devengados por el personal del contribuyente. Ejemplo:

El presidente, secretario, tesorero y otros siete consejeros reciben honorarios o gratificaciones en total por \$1'200,000 (120,000 cada uno), por lo tanto para que sean deducibles entre todos los trabajadores deberán devengar al menos \$1'200,000 por concepto de sueldos y salarios, veamos los siguientes ejemplos:

	\$		
	a	b	c
Total de honorarios o gratificaciones	1'200,000	1'200,000	1'200,000
Total sueldos y salarios	800,000	1'200,000	1'600,000
¿Es deducible?	NO	SI	SI

#### 3.4.3.4. Honorarios o gratificaciones iguales o menores al 10% de las otras deducciones

El inciso c) del artículo 24 fracción X establece: "*Que no excedan del 10% del monto total de las otras deducciones del ejercicio*". Puede entonces concluirse que el cuarto requisito exige que la totalidad de deducciones sin considerar los honorarios o gratificaciones se multipliquen por el 10% y si el resultado es menor que el total de "honorarios o gratificaciones" no son deducibles. Ejemplo:

Supongamos que se pagan \$1'200,000 a todos los consejeros y que las otras deducciones del ejercicio son de \$12'000,000. El 10% de esta última cantidad es de \$1'200,000, por lo que si podrían ser deducibles. Veamos los siguientes ejemplos:

	\$		
	a	b	c
Total de honorarios o gratificaciones	1'200,000	1'200,000	1'200,000
Otras deducciones del ejercicio	20'000,000	12'000,000	10'000,000
10% de otras deducciones del ejercicio	2'000,000	1'200,000	1'000,000
¿Es deducible?	SI	SI	NO

Además de los cuatro requisitos mencionados en la fracción X del artículo 24 de la LISR existen otros contenidos en el mismo artículo 24 de la LISR.



### 3.4.3.5. Obtención del comprobante

Podría mencionar que el quinto requisito está contenido en la fracción III del artículo 24 de la citada LISR, que establece:

*"Que se compruebe con documentación que reúnan los requisitos que señalan las disposiciones fiscales relativas a la identidad y domicilio de quien lo expida, así como de quien adquirió el bien de que se trate o recibió el servicio..."*

Por otro lado el artículo 29 del Código Fiscal de la Federación señala que "no se requerirá la expedición de comprobantes impresos por establecimientos autorizados en los siguientes casos:

*IV. Cuando se trate del pago de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, así como de aquellos que la Ley del Impuesto Sobre la Renta asimile a estos ingresos."*

En razón a las disposiciones anteriores el comprobante que los consejeros y demás personas que cobren ingresos por "honorarios o gratificaciones" deben firmar a quien se los paga, podría ser como sigue:

Recibí de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de 199\_\_\_\_.  
 con domicilio en \_\_\_\_\_ y con R.F.C.  
 \_\_\_\_\_ la cantidad de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) por concepto  
 de **honorarios o gratificaciones como consejero**, que en los términos del artículo 78,  
 fracción III de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se asimilan a Salarios, por lo cual se  
 les efectúa la retención del ISR de conformidad con el artículo 80 de la citada Ley.

Honorarios  
 o gratificaciones \$ \_\_\_\_\_  
 Menos:  
 ISR \$ \_\_\_\_\_  
 Neto \$ \_\_\_\_\_

**Recibí**

**Juan Pérez López**  
 Sur 10 Mz.2 Lt.5 Col. Popol  
 C.P. 03020 México. D.F.  
 R.F.C.: PELJ-520625-M97

### 3.4.3.6. Época de pago

Este sexto requisito está contenido en el artículo 24, fracción IX y establece:

*"...Los pagos que a la vez sean ingresos en los términos del capítulo I de dicho Título, se podrán deducir cuando hayan sido erogados a más tardar en la fecha en que se deba presentar la declaración del citado ejercicio. Solo se entenderán como efectivamente erogados cuando hayan sido pagados en efectivo, en cheque girado contra la cuenta del contribuyente, mediante traspasos de cuentas en instituciones de crédito o casas de bolsa, o en otros bienes que no sean títulos de crédito."*

Tal como queda establecido en esta disposición los "**honorarios o gratificaciones**" pueden ser pagados en el ejercicio o durante enero, febrero o marzo del siguiente ejercicio y ser deducibles en el ejercicio en el que se devenguen. Es conveniente también tener presente el artículo 24 fracción IV que establece como requisito de deducción: "*Que estén debidamente registrados en contabilidad*", por lo que en caso de que se devenguen por ejemplo en 1998 y se paguen entre enero y marzo de 1999, deberán quedar contabilizados en 1998.

Conviene precisar que si no quedan pagados durante el ejercicio o dentro de los tres meses siguientes al cierre del mismo podrán ser deducibles en el siguiente ejercicio, es decir, no se pierde la deducción, sino que se cambia de ejercicio.

### 3.4.3.7. Retención del ISR

De conformidad con el quinto párrafo siguiente a la tarifa del artículo 80 de la LISR el séptimo requisito consiste en que la retención del ISR no podrá ser menor del 30%. En caso de que se efectúe una retención menor se estaría faltando al requisito de la fracción V del artículo 24 de la LISR, que establece como requisito de deducción:

*"Que se cumplan las obligaciones establecidas en esta Ley en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros..."*

Por lo tanto es muy importante siempre asegurarse de que la retención no sea menor al 30% de los ingresos por "**honorarios o gratificaciones**".

### 3.4.3.8. Inscripción en el RFC

El octavo requisito para poder deducir los "honorarios o gratificaciones" a consejeros y otras personas es inscribirlos en el R.F.C.

Efectivamente el segundo párrafo de la fracción V del artículo 24 de la LISR precisa:

*"Los pagos que a la vez sean ingresos en los términos del Capítulo I Título IV se podrán deducir siempre que se cumplan con las obligaciones a que se refieren los artículos 83, fracción I y 83-A de esta Ley."*

En efecto el artículo 83-A fracción III establece:

*"III. Que cumpla con las obligaciones previstas en las fracciones I, II, V y VI del artículo 83 de esta Ley."*

Si acudimos a la lectura del artículo 83 fracción VI encontraremos que es obligación del patrón:

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

Al analizar íntegramente el segundo párrafo de la fracción V del artículo 24 de la LISR, el 83 fracción VI y 83-A fracción III llegamos a la conclusión de que es requisito de deducción de los "honorarios o gratificaciones" el que quienes los perciban estén inscritos en el RFC, obligación que es a cargo del contribuyente que paga los honorarios o gratificaciones, por lo tanto si el prestatario no lleva a cabo la inscripción en el citado RFC, no podrá hacer deducibles los pagos que efectúe.

Ahora bien, el procedimiento para inscribir en el RFC a los "asimilables" está en el artículo 27 del Código Fiscal de la Federación que establece:

*“Tratándose de las personas que perciban ingresos en los términos del artículo 78 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se asimilan a salarios, por lo que los empleadores no deben efectuar aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro, cuando no estuvieran inscritas en el Registro Federal de Contribuyentes, las mismas deberán ser inscritas por el empleador en el citado Registro al presentar la forma oficial 27 “Declaración anual de retenciones a contribuyentes que obtengan ingresos asimilados a salarios y otras retenciones excepto pagos al extranjero y crédito al salario”, asentando la clave respectiva a diez posiciones.”*

#### **3.4.3.9. Declaración informativa**

El noveno requisito para poder deducir “honorarios o gratificaciones” es presentar una declaración informativa. Efectivamente el artículo 83 fracción V de la LISR establece en su segundo párrafo la siguiente obligación:

*“Asimismo, quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo deberán presentar en el mes de febrero de cada año, información sobre el nombre, clave de registro federal de contribuyentes, remuneraciones cubiertas, retenciones efectuadas y en su caso, el monto del impuesto anual, correspondientes a cada una de las personas que les hubieran prestado servicios en el año calendario anterior.”*

*La información contenida en las constancias que reciban de conformidad con la fracción IV de este artículo, se incorporará en la misma declaración. No estarán obligados a presentar la información a que se refiere este párrafo, quienes proporcionen a las instituciones de crédito del país información necesaria para realizar los abonos a las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro o a las cuentas individuales de ahorro abiertas a nombre de sus trabajadores.”*

### 3.4.3.10. Entero de las Retenciones

Una vez que se determina qué importe debe retenerse por concepto de ISR, es decir, el 30% o la cantidad que resulte de aplicar los procedimientos establecidos en los artículos 80, 80-A y 141-B de la LISR, el que sea mayor, es muy importante tener presente cuál es el momento en que el ISR debe ser enterado a la SHCP, es decir, algunos contribuyentes lo deben enterar **mensualmente**, a más tardar el día 17 o el siguiente hábil si éste no lo es del mes siguiente al que efectúan la retención y otros **trimestralmente**, dentro del mismo plazo del mes siguiente.

Sin embargo puede ocurrir que la retención no sea enterada oportunamente, por lo que en este caso habrá que ser cuidadoso ya que el plazo que existe para enterar la retención y lograr la deducción es a más tardar el 31 de marzo del ejercicio siguiente a aquél en el que se pretende efectuar la deducción. Este requisito se establece precisamente en el artículo 24 fracción XXII en los términos siguientes:

*"24. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:*

*XXII. Que al realizar las operaciones correspondientes o a más tardar el día en que el contribuyente deba presentar su declaración, reúnan los requisitos que para cada deducción en particular establece esta Ley. Además, la fecha de expedición de la documentación comprobatoria de un gasto deducible deberá corresponder al ejercicio por el que se efectúe la deducción."*

En resumen, una vez efectuada la correspondiente retención deberá ser enterada a más tardar el 31 de marzo del siguiente ejercicio.

### 3.4.4. Efectos en el impuesto al Valor Agregado

Como quedó establecido cuando analizamos al primer verdadero asimilable en los términos del penúltimo párrafo del artículo 14 de la Ley del IVA, los ingresos que se asimilan para el ISR a "salarios" tampoco causan IVA, por lo que los "**honorarios o gratificaciones**" están exentos de dicho gravamen.

### 3.5. Honorarios Preponderantes

Es el artículo 78 fracción IV el que establece este tercer caso de "asimilables" en los siguientes términos:

"Para los efectos de este impuesto se asimilan a estos ingresos los siguientes:

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

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

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

En relación a los "honorarios preponderantes" el artículo 82 del reglamento de la LISR, establece literalmente lo siguiente:

*"Los contribuyentes que obtengan ingresos en los términos de la fracción IV del artículo 78 de la Ley, durante el primer año que presten servicios a un prestatario no estarán obligados a presentarle la comunicación a que se refiere el tercer párrafo de dicha fracción; sin embargo, podrán optar por comunicar al prestatario que les efectúe las retenciones correspondientes durante dicho periodo, en lugar de cumplir con las obligaciones a que se refiere el artículo 86 de la Ley."*

De la lectura de las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con el tema de los "honorarios preponderantes", se pueden analizar los siguientes puntos:

### **3.5.1. Supuestos para que los Honorarios Independientes sean "Asimilables":**

De conformidad con los primeros párrafos de la fracción IV del artículo 78 de la LISR, es necesaria la existencia de dos supuestos, primero que la prestación de los servicios se lleve a cabo en las **instalaciones** del prestatario y segundo que los honorarios obtenidos del prestatario sean **mas del 50%** del total de los obtenidos por concepto de honorarios. A continuación procederé a la explicación correspondiente:

#### **I.- Prestación de los servicios en las instalaciones del prestatario.**

Este primer supuesto es muy fácil de determinar ya que el prestatario debe saber, por razones obvias, si el trabajo se desarrolla en sus **instalaciones** o fuera de ellas, es decir, si se lleva a cabo en una de sus sucursales, agencias, oficinas, fábricas, talleres, minas, canteras o cualquier lugar de exploración o extracción de recursos naturales en los términos del artículo 2 de la LISR.

#### **II.- Honorarios por más del 50% del total de los percibidos.**

Para estar en posibilidad de conocer el segundo de los supuestos, es decir, si los ingresos por honorarios son más del 50% del total de los obtenidos por honorarios, el tercer párrafo del artículo 78 fracción IV establece que el prestador del servicio le debe comunicar al prestatario por escrito esta situación, pero como termina diciendo el párrafo citado que en caso de que se omita la comunicación el prestatario esta obligado a retenerle como "**asimilable**", se debe concluir que siempre el prestatario deberá exigir al prestador del servicio que le comunique si son o no preponderantes. La comunicación podría ser en los términos siguientes:

**a). Comunicación de ingresos preponderantes**

En caso de que los ingresos fueran preponderantes la comunicación sería como la siguiente:

\_\_\_\_\_ a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 1998.

**Compañía X. S.A. de C.V.**  
**Sr. Adolfo Villalobos Pérez**  
**Representante Legal**  
**PRESENTE**

En cumplimiento a lo que dispone la LISR en su artículo 78 fracción IV tercer párrafo, me permito comunicarle que los ingresos que por honorarios obtuve en el año calendario 1998 de la compañía que usted representa si excedieron del 50% del total de los honorarios que percibí en dicho año de calendario.

En virtud de lo anterior solicito atentamente efectúen de mis ingresos, la retención del ISR a que se refiere el artículo 80 de la propia Ley y dejen de retenerme el 10% a que se refiere el artículo 86 de la citada Ley.

**Atentamente**

**Rocio Angeles Mesillas**

En caso de omitirse la comunicación anterior el prestatario deberá retenerle al prestador del servicio como "asimilable", porque la Ley presume que si fueron preponderantes al no existir comunicación.



**b). Comunicación de ingresos no preponderantes**

Si los ingresos por honorarios **no** son más del 50% del total de los obtenidos por honorarios, la comunicación sería como la siguiente:

\_\_\_\_\_ a \_\_ de \_\_\_\_\_ de 1998.

**Compañía X. S.A. de C.V.**  
**Sr. Adolfo Villalobos Pérez**  
**Representante Legal**  
**PRESENTE**

En cumplimiento a lo que dispone la LISR en su artículo 78 fracción IV tercer párrafo, me permito comunicarle que los ingresos que por honorarios obtuve en el año de calendario 1998 de la compañía que usted representa **no** excedieron del 50% del total de los honorarios que percibi en dicho año calendario.

En virtud de lo anterior solicito atentamente se abstengan de efectuar de mis ingresos, la retención del ISR a que se refiere el artículo 80 de la Ley relativa y únicamente me retengan el 10% del ISR a que se refiere el artículo 86 de la citada Ley.

**Atentamente**

**Rocio Angeles Mesillas**

Si el prestador del servicio no entrega esta comunicación al prestatario, este último deberá retenerle como "asimilable", aunque no lo sea, tal como lo dispone en su última parte el tercer párrafo de la fracción IV del artículo 78.

**c). Comunicación de servicios no prestados en las instalaciones**

Otra comunicación que el prestador del servicio puede entregar al prestatario es cuando el servicio no se lleva a cabo en las instalaciones, independientemente de que los ingresos sean preponderantes o no.

\_\_\_\_\_ a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 1998.

**Compañía X. S.A. de C.V.**  
**Sr. Adolfo Villalobos Pérez**  
**Representante Legal**  
**PRESENTE**

En cumplimiento a lo que dispone la Ley del Impuesto Sobre la Renta en vigor en su artículo 78 fracción IV tercer párrafo, me permito comunicarle que los ingresos que por honorarios obtuve en el año de calendario 1998 de la compañía que usted representa si excedieron o no excedieron del 50% (según sea el caso) del total de los honorarios que percibi en dicho año calendario.

Independientemente de lo anterior no procede la retención de ISR a que se refiere el artículo 80 de la Ley relativa, ya que los servicios que le presté a esa empresa **no se llevaron a cabo en sus instalaciones**, por lo cual les solicito se abstengan de retenerme dicho impuesto y únicamente retengan el 10% del ISR a que se refiere el artículo 86 de la citada Ley.

**Atentamente**

**Rocio Angeles Mesillas**

### 3.5.2. Medición de la Preponderancia

Con objeto de evitar confusiones sobre la forma de medir la preponderancia creemos conveniente presentar diversos ejemplos.

#### Ejemplo 1

Prestación de servicios a una sola persona en sus instalaciones

	PRESTATARIO			
	A	B	C	TOTAL
	\$			
Ingresos por honorarios en el año calendario 1997	120,000			120,000
Porcentaje que representan los honorarios respecto del total de honorarios	100%			100%
¿Se consideran preponderantes en 1998?	SI			

#### Ejemplo 2

Prestación de servicios a dos personas en sus instalaciones

	PRESTATARIO			
	A	B	C	TOTAL
	\$			
Ingresos por honorarios en el año calendario 1997	84,000	36,000		120,000
Porcentaje que representan los honorarios respecto del total de honorarios	70%	30%		100%
¿Se consideran preponderantes en 1998?	SI	NO		

**Ejemplo 3**

Prestación de servicios a dos personas en sus instalaciones

	PRESTATARIO			
	A	B	C	TOTAL
	\$			
Ingresos por honorarios en el año calendario 1997	60,000	60,000		120,000
Porcentaje que representan los honorarios respecto del total de honorarios	50%	50%		100%
¿Se consideran preponderantes en 1998?	NO	NO		

**Ejemplo 4**

Prestación de servicios a tres personas en sus instalaciones

	PRESTATARIO			
	A	B	C	TOTAL
	\$			
Ingresos por honorarios en el año calendario 1997	96,000	18,000	6,000	120,000
Porcentaje que representan los honorarios respecto del total de honorarios	80%	15%	5%	100%
¿Se consideran preponderantes en 1998?	SI	NO	NO	

**Ejemplo 5**

Prestación de servicios a tres personas en sus instalaciones

	PRESTATARIO			
	A	B	C	TOTAL
	\$			
Ingresos por honorarios en el año calendario 1997	40,000	40,000	40,000	120,000
Porcentaje que representan los honorarios respecto del total de honorarios	33.33%	33.33%	33.34%	100%
¿Se consideran preponderantes en 1998?	NO	NO	NO	

**Ejemplo 6**

Prestación de servicios a dos personas en sus instalaciones habiendo obtenido ingresos por salarios de otra persona

	PRESTATARIO			
	A	B	C	TOTAL
	\$			
Ingresos por honorarios en el año calendario 1997	0	80,000	40,000	120,000
Ingresos por salarios en el año calendario 1997	200,000	0	0	200,000
<b>TOTAL DE INGRESOS</b>	200,000	80,000	40,000	320,000
Porcentaje que representan los honorarios en cada empresa, respecto del total de honorarios percibidos	0%	66.67%	33.33%	100%
¿Se consideran preponderantes en 1998?	NO	SI	NO	

Con este ejemplo queda claro que no tiene importancia si el prestador del servicio obtiene ingresos por otros conceptos, como en este último ejemplo, por salarios, ya que lo que marca la preponderancia son sólo los ingresos por honorarios.

### 3.5.3. Consecuencias fiscales de los Honorarios Preponderantes:

#### 3.5.3.1. Para la persona moral que paga los servicios

En caso de ignorar que las remuneraciones que paga deben ser tratadas como "asimilables" les retendrá indebidamente el 10% en lugar del ISR que correspondía al aplicar los artículos 80,80-A y 141-B, por lo que en caso de ser inferior la retención del 10% podría la SHCP:

##### a) RECHAZAR LA DEDUCCIÓN DE LOS HONORARIOS

Toda vez que el artículo 24 fracción V establece como requisito de deducción "*Que se cumplan las obligaciones establecidas en esta Ley en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros*", si ésta se efectúa por un monto menor al debido, procede el rechazo de la deducción.

##### b) RECHAZAR EL ACREDITAMIENTO DEL IVA

La Ley del IVA establece como primer requisito de acreditamiento del IVA que las erogaciones efectuadas por el contribuyente sean deducibles para los fines del impuesto sobre la renta, por lo que al no ser deducibles los honorarios tampoco sería acreditable el correspondiente IVA, además de que conforme al penúltimo párrafo del artículo 14 de la LIVA al ser considerado asimilable a salarios no se causa y no debió ser trasladado.

##### c) EXIGIR EL PAGO DEL ISR NO RETENIDO

Al haber retenido el 10% de ISR sobre honorarios en lugar de retener el ISR conforme al artículo 80, 80-A y 141-B, el prestatario es responsable del ISR no retenido y en consecuencia no pagado. Lo anterior se puede ilustrar con el siguiente ejemplo considerando la Tarifa del ISR, Tabla del subsidio y crédito general vigentes en el primer semestre de 1998:

## Ejemplo 1

	Retención del 10%	Retención como "asimilable"
	\$	
Honorarios pagados mensualmente	10,000.00	10,000.00
ISR retenido	1,000.00	
ISR que debió retenerse		1,199.72
ISR mensual que se dejó de retener		199.72
Por doce meses		12
Total de ISR que se dejó de retener		2,396.64

Aunque pueden existir casos en que el 10% del ISR que se retenga sea mayor que el ISR que debió haberse retenido. Como ocurre en el siguiente caso:

## Ejemplo 2

	Retención del 10%	Retención como "asimilable"
	\$	
Honorarios pagados mensualmente	3,000.00	3,000.00
ISR retenido	300	
ISR que debió retenerse		54.19
ISR mensual que se retuvo de más	(245.81)	

Se puede observar en el ejemplo No. 2 que no se dejó de retener sino al contrario se detuvo de más, por lo que no podría la SHCP cobrar diferencias de ISR al no existir éstas.

Ahora bien, en el ejemplo No. 2 debe determinarse si el IVA, es o no acreditable, por lo que conviene recordar que el penúltimo párrafo del artículo 14 de la LIVA precisa que no se causa el IVA en la prestación de servicios que la Ley del Impuesto Sobre la Renta asimila a dicha remuneración, por lo que en caso de haberse trasladado indebidamente, no sería acreditable, ya que no debió causarse.

### 3.5.3.2. Para las personas físicas que cobran por honorarios

Suponiendo que la persona que percibe los ingresos los considera del capítulo II del Título IV de la LISR denominado "De los ingresos por honorarios y en general por la prestación de un servicio personal independiente", en lugar de considerarlos en el capítulo I del Título IV como "asimilables" y efectúa deducciones de sus ingresos, la SHCP podría:

#### a) RECHAZAR LAS DEDUCCIONES EFECTUADAS

En caso de que se hayan deducido gastos e inversiones necesarias para la obtención de los ingresos, podrían ser rechazadas por que los ingresos realmente por ser "asimilables" son del capítulo I del Título IV y en este capítulo no se permiten deducciones.

#### b) RECHAZAR EL IVA DE LAS DEDUCCIONES

Paralelamente al rechazo de los gastos e inversiones sería rechazado el acreditamiento del IVA, ya que para que éste sea acreditable es necesario que el gasto o la inversión sea deducible.

### 3.5.3.3. Para la persona moral que paga los servicios

Adicionalmente a las consecuencias apuntadas podrían agregarse otras cinco, cuando la persona que preste el servicio en realidad sea **trabajador** y no un "asimilable".

#### a) SUJETO DE ASEGURAMIENTO PARA EL IMSS

Al ser quien presta el servicio un verdadero **trabajador** y no un "asimilable" el IMSS podría exigir el pago de las correspondientes cuotas, incluido el **seguro de retiro**.



**b) APORTACIONES AL INFONAVIT**

Obviamente al ser quien presta el servicio sujeto de aseguramiento en el IMSS, paralela y simultáneamente quien paga deberá hacer las aportaciones al INFONAVIT, es decir, al SAR.

**c) IMPUESTOS LOCALES SOBRE NÓMINAS**

Dependiendo del Estado de la República Mexicana en que se preste el servicio, se causaría también, en su caso, el correspondiente "impuesto sobre nóminas".

**d) IMPUESTO DEL 1% SOBRE REMUNERACIONES**

Hasta el 31 de julio de 1993 debió pagarse el ya abrogado impuesto federal del 1% sobre erogaciones por remuneración al trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón, por lo que si hasta esa fecha se efectuaron pagos a "asimilables" que en realidad fueron o son trabajadores, podría la SHCP exigir el pago del citado impuesto.

**3.5.4. Comprobante de los "Honorarios Preponderantes"**

Al concluir que los "honorarios preponderantes", se asimilan a ingresos del Capítulo I del Título IV de la LISR, y de conformidad con lo analizado con los otros "asimilables" debe quedar claro que no será necesario que el comprobante esté impreso en un taller autorizado, sino que podrá ser un "recibo simple". En caso de que la persona tenga "comprobantes fiscales" es decir recibos de honorarios impresos por un taller autorizado por la SHCP, podrían recabarse esos recibos y ser perfectamente deducibles, aunque para quien reciba el ingreso será "asimilable" y no un ingreso por honorarios independientes.

El "recibo simple" podría ser como el siguiente:

Recibí de _____ a _____ de _____ de 199__		con domicilio en _____ y	
R.F.C. _____ la cantidad de \$ _____ ( _____ )		por concepto de honorarios por la prestación de los siguientes servicios _____	
que de conformidad con el artículo 78 frac. IV se consideran ingresos del Capítulo I del Título IV de la Ley del ISR.			
Ingreso	\$ _____	Recibí	
Retención del ISR	\$ _____	Juan Pérez López	
Ingreso neto	\$ _____	Tajín 308 Col. Narvarte	
		México, D.F. C.P. 03020	

### 3.6. Honorarios Optativos

Otro caso de "asimilables" que contempla la LISR es el contenido en la fracción V del artículo 78 de la LISR que a la letra transcribe:

"V. 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 este Capítulo."

Podemos establecer los siguientes puntos en relación a estos ingresos por "honorarios optativos".

#### 3.6.1. El prestatario tiene que ser persona moral:

Para que quien presta el servicio pueda optar porque se le considere "asimilable", es necesario que el servicio sea prestado a cualquier persona moral o personas físicas que realicen actividades empresariales (en este último caso desde el 1o. de enero de 1995).

### 3.6.2. Comunicación de la opción por escrito:

La persona que presta el servicio tiene que comunicar por escrito a su **prestatario** que opta por ser tratado como **"asimilable"**. La comunicación puede ser como la siguiente:

_____ a ____ de _____ de 199 .
<b>Compañía X, S.A. de C.V.</b> <b>Sr. Alfredo Angeles Velazco</b> <b>Representante Legal</b> <b>PRESENTE</b> De conformidad con lo establecido en la fracción V del artículo 78 de la LISR, me permito solicitarle sea tan amable de retenerme el ISR como <b>"asimilable"</b> en virtud de haber <b>optado</b> por considerar los ingresos que de su representada percibo como asimilables a los del Capítulo I del Título IV de la LISR. Agradezco la atención prestada a la presente.  <b>Atentamente</b>  C. Estela Mesillas Arellano

### 3.6.3. Comprobante de los "Honorarios Optativos":

En relación al recibo son aplicables los mismos comentarios hechos respecto de los **"honorarios preponderantes"**, por lo que el **"recibo simple"**, sería idéntico al ahí sugerido.

En caso de que quien presta el servicio en realidad fuera **trabajador** y no independiente, serían aplicables los comentarios respecto a las consecuencias fiscales de los **"honorarios preponderantes"**.

## 3.7) Comisionistas y en General Actividades Empresariales Optativos

Estas personas son agentes de comercio que prestan servicios a uno o varios comitentes o realizan alguna actividad empresarial y piden por escrito al pagador que los trate como **"asimilables"**.

### 3.7.1. Comunicación por escrito:

Esta posibilidad la sigue contemplando el artículo 136 del RISR. Desde 1995 se adicionó la fracción VI al artículo 78 de la Ley del ISR la cual establece que antes de efectuar el primer pago el comisionista o **cualquier persona física con actividad empresarial** puede comunicarle por escrito al pagador su deseo de optar por ser considerado como "asimilable".

La comunicación podría ser como sigue:

\_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 199\_\_.

**Compañía X, S.A. de C.V.**  
**Srita. Rocio Angeles Mesillas**  
**Representante Legal**  
**P R E S E N T E**

Me permito comunicarle que deseo optar por que se me retenga el ISR en los términos de los artículos 78 fracción VI de la LISR y 136 de su reglamento, es decir, que considero mis ingresos como **asimilables** a los del Capítulo I del Título IV de la LISR.

Agradezco la atención prestada a la presente.

**Atentamente**

C. Alberto Bazan Soto

### 3.7.2. Impuesto al Valor Agregado:

Al igual que cualquier asimilable, conforme al artículo 14 penúltimo párrafo de la LIVA no causan IVA los pagos que se hagan a los asimilables.

### 3.7.3. Comprobante de las comisiones:

En este caso si el "asimilable" tuviera "comprobantes fiscales" desde antes de ejercer la opción podría expedirlos. En caso contrario sería un "recibo simple" el que el pagador le pediría que firmara.

El "recibo simple" podría ser como sigue:

_____ a ____ de _____ de 199__	
Recibí de _____ con domicilio en _____ y R.F.C. _____ la cantidad de \$ _____ ( _____ ) por concepto de <b>comisiones</b> por las siguientes operaciones realizadas por su cuenta (o describir el servicio prestado o la operación realizada)	
que de conformidad con el artículo 78 fracción VI de la LISR se consideran ingresos del Capítulo I del Título IV de la LISR	
Comisiones	\$ _____
Retención ISR	\$ _____
Ingreso neto	\$ _____
	Recibí _____ Juan Pérez Pérez Sevilla 514 Col. Portales México D.F. 03300

### 3.7.4. Otros requisitos de deducción:

Es importante precisar que los requisitos de deducción 6 a 10, que se aplican a los asimilables de la fracción III del artículo 78 de la LISR, también son aplicables a personas físicas que debiendo tributar en el capítulo VI del Título IV de la LISR, optan por ser tratados como "asimilables".

### 3.8. Características, ventajas y desventajas de los Honorarios Asimilados

a) *No efectuar pagos provisionales de ISR, ni de IVA.* Las retenciones que efectúe el retenedor serán a cuenta del impuesto anual, dichas retenciones tendrán el carácter de pagos provisionales, no teniendo obligación el contribuyente de presentar tales declaraciones. El retenedor enterará éste impuesto junto con su pago provisional de acuerdo a la ley.

Entonces se tiene que las personas que perciban ingresos "asimilables a salarios" y que soliciten se le efectúen las retenciones correspondientes durante cierto periodo, no tendrán la obligación de efectuar pagos provisionales por su cuenta, por lo que el prestatario debe efectuar las retenciones correspondientes en la misma forma como se maneja para salarios, excepto en lo que respecta al Crédito al salario, ya que aquí se aplica el Crédito General Mensual previsto por el artículo 141-B LISR en lugar del Crédito al Salario a que se refiere la tabla del artículo 80-B.

Además hay que recordar que la Ley del Impuesto al Valor Agregado, nos dice claramente que quedan exentos de pagar esta contribución, las Personas Físicas que realizan la prestación de un servicio de manera subordinada mediante el pago de una remuneración, así como aquellos que perciban ingresos que la LISR, asimile a dicha remuneración. De donde se deduce que están exentos del pago del IVA.

b) *La declaración anual es opcional.* El prestatario tiene la obligación de elaborar el cálculo anual, salvo que el prestador le comuniqué que él la presentara.

c) *No necesita expedir recibos de honorarios.* Quienes obtengan ingresos que la ley asimile a salarios no es necesario que impriman recibos de honorarios, ya que la regla 2.4.6 inciso D de la Resolución Miscelánea Fiscal para 1999, señala que no se requerirá la expedición de comprobantes impresos por establecimientos autorizados, cuando se trate del pago de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, así como de aquellos que la LISR asimile a estos ingresos.

El retenedor le dará su recibo respectivo en el momento de pago, conteniendo los datos del prestatario como del prestador, así como su ingreso por servicios prestados y la retención respectiva de Impuesto Sobre la Renta

*d) Evita la contabilidad simplificada de ingresos y egresos.* No llevará gastos, ya que no los podrá deducir si opta por este régimen y sus ingresos estarán contenidos en el recibo de pago.

*e) Quedan exceptuados de utilizar el código de barras* (Regla 2.10.5 inciso A punto 3 R.M.-1997).

**Para quien los paga:**

- Tiene una considerable disminución de sus gastos al evitar pagos de impuestos como: IMSS, SAR, INFONAVIT, etc., ya que al no ser un trabajador no hay obligación de pagar cuotas de seguridad social y en su caso no habrá tampoco la obligación de inscripción.
- No paga el IVA sobre servicios prestados, lo que significa un gasto menos que desembolsar.
- Son deducibles para ISR, ya que si cumplen con los requisitos previstos en la ley, no hay objeción para no ser deducibles.
- No crea derechos de antigüedad, ya que no está obligado a otorgar ningún derecho de antigüedad por relación laboral.
- No crea derechos derivados del contrato colectivo de trabajo, ya que el retenedor se ampara mediante un contrato hecho con el prestador, por lo cual no son aplicables los lineamientos del contrato establecido con los demás trabajadores.

El prestatario limita su responsabilidad laboral mediante un contrato denominado "**Contrato de Honorarios Asimilables a Salarios**", no hay un modelo de formato definido, por lo que a continuación se presenta el siguiente modelo:

## CONTRATO DE HONORARIOS ASIMILABLES A SALARIOS

Contrato privado de Honorarios Asimilados a Salarios que celebran por una parte con el carácter de PRESTADOR DE SERVICIOS el Sr. JAVIER BERNABE ISLAS y por otra parte en su carácter de cliente el Sr. GILLES VIGNAL SEELBACH, Representante Legal de la empresa denominada ÁGUILA, S.A. de C.V.; quienes voluntariamente acuerdan se les designe respectivamente "SERVIDOR" y "CLIENTE" y celebran el presente contrato mediante las siguientes:

### CLÁUSULAS

- 1a. El CLIENTE manifiesta que su representada se encuentra inscrita en el Registro Federal de Contribuyentes con cédula AGU-850718-685, y cuyo giro es la compra venta de teléfonos celulares y que su domicilio es Calle sur 10 Mz. 2 Lte. 5 Col. San Agustín, Ecatepec Edo. de México, C.P. 55130.
- 2a. El SERVIDOR manifiesta estar dado de alta en el Registro Federal de Contribuyentes con la clave BEIJ-721225-TQM, con la actividad de honorarios asimilables a salarios (obligación fiscal 518 honorarios Régimen Salarios) con domicilio en Calle 325 No. 710, Col. Azcapotzalco, C.P. 07420, México, D.F.
- 3a. Es voluntad del CLIENTE contratar los servicios profesionales del SERVIDOR y este último acepta por el periodo del 1o. de enero al 31 de diciembre de 1998, cumplir lo siguiente:
  - a) Desarrollar el proyecto o actividad consistente en: Promoción y venta de teléfonos celulares, así como los servicios que se deriven con la contratación del servicio telefónico.
  - b) Contar con los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de su trabajo.
  - c) Será responsable del trabajo encomendado, material y demás; así como de las obligaciones legales, laborales y fiscales de todos y cada una de las personas que contrate por su cuenta para el desempeño de su actividad señalada.
  - d) Será totalmente independiente en el desarrollo del trabajo, respecto a las actividades propias del CLIENTE por lo que no tendrá una dirección marcada de como realizar su trabajo, ni tampoco la forma de efectuarlo, lugar fijo, control de horario, ni tampoco habrá una jornada de labores.
  - e) Será responsable del comportamiento moral, ético, leal y fiel del trabajo del personal contrato a su cargo.
- 4a. El CLIENTE tendrá las siguientes obligaciones:
  - a) Entregará la cantidad de \$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 M.N.) mensuales, por concepto de pago por la actividad indicada en párrafos anteriores, motivo del presente contrato.



- b) Proporcionará todos los materiales necesarios para realizar el trabajo del SERVIDOR señalado en la Cláusula 3a.
- c) Por las cantidades entregadas como anticipos o liquidaciones definitivas al SERVIDOR , por este trabajo desempeñado de conformidad y a solicitud por escrito de este último , se considerará gravado en el régimen fiscal de honorarios asimilables a salarios (artículo 78 fracción IV de la Ley del ISR).
- d) Y tendrá que efectuar las retenciones y enteros del ISR, de conformidad con la tarifa de los artículos 80 y 80-A de la LISR, anotando en un comprobante las cantidades recibidas por el SERVIDOR.
- 5a. Ambas partes acuerdan que el presente contrato no surte efectos jurídicos laborales, ya que se refiere completamente a una relación de trabajo determinada, sin patrón, ni empleado. Por lo que el SERVIDOR renuncia a cualquier derecho laboral.
- 6a. Son causas de terminación y rescisión de este contrato las siguientes:
- a) No cumplir el SERVIDOR con cualquiera de los incisos de la cláusula número tres del presente contrato..
- b) Por el propio vencimiento del período contratado o del propio trabajo desarrollado.
- c) Por común acuerdo de las partes, dando aviso por escrito con quince días de anticipación.
- 7a. Para cualquier controversia que pudiese surgir con relación a la interpretación o cumplimiento del presente contrato, las partes se someten expresamente a la jurisdicción y legislación de los tribunales del fuero común de la ciudad de México, renunciando a cualquier otra jurisdicción que pudiera corresponderle en relación de sus domicilios presentes y futuros.
- 8a. Enteradas las partes del contenido y alcance del presente contrato de voluntades y considerando que en el mismo no existe dolo, error o mala fe, lo ratifica y firman de conformidad en la ciudad de México, D.F. a los 28 días del mes de enero de 1998, para que surta efectos a partir de este momento.

**Ciente**

**El Servidor**

Sr. Agustín Ramírez Juan

Lic. Sergio Rodríguez Leal  
Representante Legal

**TESTIGOS**

Srita. Gabriela Mecillas A.

Sr. Jhonny Mejía Zamora

## DESVENTAJAS DE LOS HONORARIOS ASIMILADOS A SALARIOS

a) *No se efectúan Deducciones.*- Es importante mencionar que en el caso de optar por tributar conforme a este Régimen de Salarios no podremos efectuar las deducciones a que tendríamos derecho si tributáramos conforme al Régimen de Honorarios.

b) *Su relación no está regulada por la Ley Federal del Trabajo.* El artículo 78 en su primer párrafo, nos señala que para efectos de éste impuesto, los ingresos de Honorarios se Asimilaran a Salarios; esto significa que es sólo un régimen opcional para este impuesto, pero que no por el hecho de ejercer esta opción se está cambiando la naturaleza de la relación laboral entre las partes, por lo que no quiere decir que se convertirá en empleado del prestatario, sino que únicamente se trata de una forma simplificada de pagar impuestos.

Por lo que resulta evidente que estos casos que se pueden tratar como salarios, sólo está involucrada la retención del ISR y en consecuencia al no existir relación laboral, no será necesario cubrir las prestaciones derivadas de una relación laboral, como son las cuotas al IMSS, INFONAVIT, derechos a la PTU, las aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro, etc., ya que ésta relación no está regulada por la Ley Federal del Trabajo.

Resulta más que evidente que al no generar antigüedad, tampoco el patrón está obligado a cumplir con las obligaciones marcadas por la Ley Federal del Trabajo, como son: aguinaldo, prima vacacional y dominical, indemnización, etc.

Si se aplica esta opción los prestatarios tienen que tener cuidado de respetar los requisitos que se exigen, de lo contrario podría tener problemas con la autoridad, la cual podría pensar que se recurre a éste sistema para evadir obligaciones fiscales, forzando al contribuyente a pagar las contribuciones con sus accesorios.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Otra desventaja estriba en que los ingresos por honorarios asimilables a salarios se les aplica lo que se conoce como Crédito General y a los originados por una relación laboral el Crédito al Salario. En virtud de que aquellas personas que asimilen sus ingresos a salarios tendrán derecho al Crédito General Mensual contenido en el artículo 141-B, y que es aplicable a todas las personas físicas, salvo que sean empleados y únicamente perciban ingresos por salarios.

El crédito contenido en el artículo 141-B es constante y no tendrá variaciones, independientemente de los ingresos obtenidos.

Es importante hacer mención que el prestatario efectuará la retención siguiendo el procedimiento señalado en el artículo 80, pero para calcular el subsidio a que tiene derecho conforme al artículo 80-A, éste se hará en su totalidad, es decir, éstos sujetos tendrán un subsidio acreditable al 100%, ya que no tienen prestaciones por parte del retenedor y el mismo artículo 80-A señala que la proporción del subsidio se calculará "para todos los trabajadores del empleador", en este caso no hay una relación laboral subordinada, por lo tanto no se considera como un trabajador y no se aplicará dicha proporción.

Cabe señalar que es importante elaborar un contrato de servicios donde se especifique la "no" existencia de subordinación en el trabajo que se va a desempeñar, en el cual no se señale un horario predeterminado y no se den instrucciones precisas de la forma de trabajar; para poder tener de verdad un contrato de Honorarios Asimilables y no un contrato de Subordinación, lo que daría la pauta a una relación laboral.

*CAPÍTULO IV*  
*CASO PRÁCTICO*  
*"APLICACIÓN INCORRECTA DE LOS*  
*ASIMILABLES A TRABAJADORES"*

## CAPÍTULO IV. CASO PRÁCTICO “APLICACIÓN INCORRECTA DE LOS ASIMILABLES A TRABAJADORES”

### OBJETIVO

La presente investigación tiene por objeto mostrar la realidad de los Asimilables a Sueldos, las ventajas y desventajas que se presentan en la practica profesional; tanto para el prestador del servicio como para el retenedor.

### PLANTEAMIENTO

Cabe aclarar que los datos que aquí se muestran son reales y que por razones de ética profesional es cambiado el nombre de la compañía por GAM, S.A. de C.V.

GAM, S.A. de C.V. es una empresa que se constituyó el 22 de noviembre de 1995 y que inicia sus operaciones en el mes de enero de 1996 y cuyo objeto social es el Telemarketing “Ventas por teléfono”.

Actualmente el 60% de su personal esta bajo el régimen de Honorarios Asimilados a Sueldos y el restante 40% por Sueldos y Salarios; error en el que incurren muchas empresas actualmente, ya que es erróneo pensar en asimilar a sueldos a nuestros trabajadores a una relación personal subordinada y con esto evitar pagar las contribuciones de seguridad social, indemnizaciones e impuestos estatales; sin embargo, el trabajador no deja de ser trabajador y *el Art. 78 no es para asimilar a los trabajadores como trabajadores*. La diferencia puede parecer tenue, entre una relación personal subordinada y una relación personal independiente; pero la diferencia radica en la *subordinación*, y la subordinación no es otra cosa que someterse a la instrucción de otra persona para la realización de un trabajo determinado. Si aunamos a ello que existe un horario y una base fija para cumplir con dicho trabajo, es indudable que existe una “*relación de trabajo*” entre el retenedor y el prestador del servicio que debe estar regulada por la Ley Federal del Trabajo.

Por eso es importante advertir a los dueños de las empresas sobre las consecuencias que tiene fingir situaciones jurídicas en perjuicio de sus trabajadores, objeto de mi estudio.

En el presente caso práctico mostrare los aspectos contables, fiscales y laborales más importantes que se presentan en 5 trabajadores de la Cía. "GAM, S.A. de C.V.", retenedor que disfraza la relación laboral que tiene con sus trabajadores al tratarlos como "Asimilados a Sueldos".

Analizaremos aspectos tales como el contrato que maneja actualmente en la contratación del personal "Asimilado", recibos que le expiden, cálculo y retención del ISR (mensual), su presentación en pagos provisionales de ISR e IVA; además serán comparados con las prestaciones que derivan de un Servicio Personal Subordinado.

#### DATOS DE LA COMPAÑÍA:

Nombre:	GAM, S.A. de C.V.
Registro Federal de Contribuyentes:	GAM-951122-IFA
Domicilio Fiscal:	Presidentes No. 5 Col. Polanco C.P.11000, México, D.F.
Registro Patronal ante el IMSS:	Y68-47788-10-0
Actividad:	Venta de productos vía telefónica.

#### DATOS DEL PERSONAL:

NOMBRE:	R.F.C.	FECHA DE DE INGRESO	HONORARIO MENSUAL
Rocio Torres Animas	TOAR-700510-NC5	27/05/97	2,500.00
Juan C. Samano Ortega	SAOJ-730803-EK8	13/10/97	4,800.00
Daniel Romero Castillo	ROCD-760603-JF5	07/06/97	2,600.00
Daniel Flores Morales	FOMD-780102-BD0	08/01/98	1,400.00
Oscar Valdés Romero	VARO-700401-FN0	10/02/97	3,200.00

Cabe destacar que dichas personas tienen un ingreso y una base fija para desempeñar sus labores.

**DESARROLLO:**

Iniciaremos nuestro estudio con la contratación de los servicios del personal de la Cia., para lo cual se maneja el “**Contrato de Honorarios Asimilados a Salarios**” que muestro a continuación:

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE ASESORÍA Y CONSULTORA QUE CELEBRAN POR UNA PARTE **GAM, S.A. DE C.V.**, REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL **ING. JAVIER BERNABE ISLAS**, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA COMO **EL CLIENTE** Y POR LA OTRA PARTE LA **SRITA. MARÍA DEL ROCIO TORRES ANIMAS** QUIEN LO SUCESIVO Y PARA LOS EFECTOS DE ESTE CONTRATO SE LE DENOMINARA COMO **EL PROFESIONISTA**, QUIENES SE SUJETARAN AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:

**DECLARACIONES****I.- DECLARA EL CLIENTE:**

- a) Ser una persona moral constituida de conformidad con las leyes de la República Mexicana, con domicilio en Presidentes No. 5 Col. Polanco C.P. 11000, México D.F.
- b) Que su representante legal cuenta con las facultades necesarias para celebrar el presente contrato.
- c) Que para una mejor realización y desarrollo de las actividades que constituyen su objetivo social, requiere de servicios profesionales, así como de asesoría y consultoría por lo que **EL CLIENTE** tiene la necesidad de la contratación de los servicios profesionales independientes de **EL PROFESIONISTA**, para desempeñar sus servicios profesionales de asesoría y consultoría como **Representante de Ventas por Teléfono** por lo que es su voluntad proceder a la celebración del presente contrato.

**II.- DECLARA EL PROFESIONISTA:**

- a) Declara **EL PROFESIONISTA** ser una persona física de nacionalidad mexicana, con RFC-TOAR-700510-NC5 y tener su domicilio en: Carretones 135 Edif. 6 Depto. 201 Col. Merced Balbuena C.P. 15810, México D.F. Delegación Venustiano Carranza.
- b) Que cuenta con los elementos propios, experiencia, los conocimientos y aptitudes necesarios para desempeñar sus servicios profesionales independientes como **Representante de Ventas por Teléfono**, en términos de lo manifestado en la declaración que antecede, y tener plena capacidad para celebrar el presente contrato, por lo que es su voluntad proceder a la celebración del presente contrato.

De conformidad con las anteriores declaraciones las partes convienen las siguientes:

**CLÁUSULAS**

**PRIMERA.- EL PROFESIONISTA** se compromete a prestar sus servicios profesionales a **EL CLIENTE**, en forma personal e independiente, haciéndose consistir dichos servicios en lo siguiente: Venta de productos y servicios relacionados a los centros de llamadas y Telemercadeo. Consultoría en

implementación operativa del centro de telefonía; así como todas aquellas labores relacionadas con el servicio antes mencionado.

**SEGUNDA.- EL CLIENTE** se reserva el derecho exclusivo de tomar las decisiones correspondientes a aceptar o rechazar cualquier sugerencia, consejo o indicación que reciba de **EL PROFESIONISTA**.

**TERCERA.- EL CLIENTE** pagará a **EL PROFESIONISTA** la cantidad de \$2,500.00 (dos mil quinientos pesos 00/100 M.N) mensuales fijos, por concepto de honorarios por servicios profesionales independientes materia de este contrato, en tanto tenga vigencia el mismo, obligándose **EL PROFESIONISTA** a desempeñar de la mejor manera las obligaciones establecidas en el presente contrato y entregar el recibo de honorarios correspondiente, con los requisitos fiscales para su otorgamiento.

El pago de honorarios se realizará el día último de cada mes, en el domicilio del cliente. Queda expresamente convenido por las partes que en cualquier momento podrán variar el procedimiento o el porcentaje para determinar los honorarios que por retribución de sus servicios profesionales independiente recibirá **EL PROFESIONISTA**, previo acuerdo de ambas partes.

**CUARTA.-** El presente contrato entrará en vigor a partir de la firma y tendrá una duración de doce meses y podrá darse por terminado a instancia de cualquiera de las partes mediante un escrito dado con 5 días de anticipación a la fecha señalada para la terminación.

**QUINTA.-** Ambos contratantes entienden y aceptan que el presente es un contrato civil de PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES INDEPENDIENTES, con derechos y obligaciones recíprocos, en la inteligencia de que **EL PROFESIONISTA** prestará sus servicios en forma totalmente independiente.

**SEXTA.-** El incumplimiento de las cláusulas aquí pactadas por parte de los contratantes implicará la rescisión inmediata del presente contrato civil de prestación de servicios profesionales independientes.

**SÉPTIMA.-** Para la interpretación y cumplimiento de lo pactado en el presente contrato, las partes acuerdan someterse a la jurisdicción y competencia de los Tribunales Civiles de la Ciudad de México, renunciando en consecuencia al beneficio o fuero que tengan o llegaren a tener en virtud de su domicilio actual o futuro.

Leído que fue el presente contrato y enteradas las partes de su contenido, lo firman en pleno uso de sus facultades y sin que exista ningún vicio en la voluntad de las mismas, ante los testigos que en propio acto intervinieron también firman para constancia, en la Ciudad de México, el día 27 del mes de mayo de 1997.

---

EL PROFESIONISTA

---

EL CLIENTE



Por otro lado, Rocio Torres, Juan C. Samano, Daniel Romero, Daniel Flores y Oscar Valdés, presentan cada uno un comunicado por escrito a la Cia. GAM, S.A. de C.V. solicitando que sus ingresos sean tratados como "asimilables" con el siguiente documento:

México, D.F. a 27 de mayo de 1997.

**GAM, S.A. de C.V.**  
R.F.C. GAM-951122-IFA

Ing. Javier Bernabé Islas  
Representante Legal.

**P R E S E N T E**

De conformidad con lo establecido en la fracción V del artículo 78 de la LISR, me permito solicitarle sea tan amable de retenerme el ISR como "asimilable" en virtud de haber optado por considerar los ingresos que de su representada percibo como asimilables a los del Capítulo I del Título IV de la LISR.

Agradezco la atención prestada a la presente.

Atentamente

Srita. Rocio Torres Animas.

Ahora veamos el cálculo y retención del ISR de las 5 personas antes indicadas, con el objeto de ejemplificar el procedimiento, para lo cual aplicamos las tablas mensuales del Art. 80 y 80-A de la LISR, correspondientes al ejercicio de 1999 y que muestro a continuación:

TARIFAS Y TABLAS MENSUALES  
SUELDOS Y SALARIOS

PRIMER TRIMESTRE 1999

Artículo 80 (IMPUESTO)

LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE DEL LÍMITE INFERIOR
\$ 0.01	\$ 341.35	0.00	3.00%
341.36	2,897.26	10.24	10.00%
2,897.27	5,091.68	265.83	17.00%
5,091.69	5,918.87	638.88	25.00%
5,918.88	7,086.49	845.68	32.00%
7,086.50	14,292.44	1,219.32	33.00%
14,292.45	41,696.67	3,597.28	34.00%
41,696.68	125,000.00	12,904.52	35.00%
125,000.01	166,666.67	42,071.19	37.50%
166,666.68	En adelante	57,696.19	40.00%

Artículo 80-A (SUBSIDIO)

LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% DE SUBSIDIO SOBRE IMPUESTO MARGINAL
\$ 0.01	\$ 341.35	0.00	50.00%
341.36	2,897.26	5.12	50.00%
2,897.27	5,091.68	132.92	50.00%
5,091.69	5,918.87	319.44	50.00%
5,918.88	7,086.49	422.84	50.00%
7,086.50	14,292.44	609.68	40.00%
14,292.45	22,526.85	1,560.84	30.00%
22,526.86	28,584.87	2,400.75	20.00%
28,584.88	34,301.80	2,812.70	10.00%
34,301.81	En adelante	3,007.07	0.00%

Artículo 141-B (Crédito General)

Crédito general diario	\$ 4.02
Crédito general mensual	\$ 122.35
Crédito general trimestral	\$ 367.05

SEGUNDO TRIMESTRE 1999

Artículo 80 (IMPUESTO)

LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE DEL LÍMITE INFERIOR
\$ 0.01	\$ 363.30	0.00	3.00%
363.31	3,083.55	10.90	10.00%
3,083.56	5,419.08	282.92	17.00%
5,419.09	6,299.45	679.96	25.00%
6,299.46	7,542.15	900.06	32.00%
7,542.16	15,211.44	1,297.72	33.00%
15,211.45	44,345.84	3,828.59	34.00%
44,345.85	133,037.50	13,734.28	35.00%
133,037.51	177,383.34	44,776.37	37.50%
177,383.35	En adelante	61,406.06	40.00%

Artículo 80-A (SUBSIDIO)

LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% DE SUBSIDIO SOBRE IMPUESTO MARGINAL
\$ 0.01	\$ 363.30	0.00	50.00%
363.31	3,083.55	5.45	50.00%
3,083.56	5,419.08	141.47	50.00%
5,419.09	6,299.45	339.98	50.00%
6,299.46	7,542.15	450.03	50.00%
7,542.16	15,211.44	648.86	40.00%
15,211.45	23,975.33	1,661.20	30.00%
23,975.34	30,422.88	2,555.12	20.00%
30,422.89	36,507.41	2,993.56	10.00%
36,507.42	En adelante	3,200.42	0.00%

Artículo 141-B (Crédito General)

Crédito general diario	\$ 4.28
Crédito general mensual	\$ 130.22
Crédito general trimestral	\$ 390.65

TARIFAS Y TABLAS MENSUALES  
SUELDOS Y SALARIOS

TERCER TRIMESTRE 1998

Artículo 80-A (SUBSIDIO)

LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% DE SUBSIDIO SOBRE IMPUESTO MARGINAL
\$	\$	\$	%
0.01	372.24	0.00	50.00%
372.25	3,159.41	5.58	50.00%
3,159.42	5,552.39	144.95	50.00%
5,552.40	6,454.42	348.34	50.00%
6,454.43	7,727.69	461.10	50.00%
7,727.70	15,585.64	664.82	40.00%
15,585.65	24,585.12	1,702.07	30.00%
24,585.13	31,171.28	2,617.98	20.00%
31,171.29	37,405.49	3,067.20	10.00%
37,405.50	En adelante	3,279.15	0.00%

LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE DEL LÍMITE INFERIOR
\$	\$	\$	%
0.01	372.24	0.00	3.00%
372.25	3,159.41	11.17	10.00%
3,159.42	5,552.39	289.88	17.00%
5,552.40	6,454.42	696.69	25.00%
6,454.43	7,727.69	922.20	32.00%
7,727.70	15,585.64	1,329.64	33.00%
15,585.65	45,436.75	3,922.77	34.00%
45,436.76	136,310.22	14,072.14	35.00%
136,310.23	181,746.97	45,877.87	37.50%
181,746.98	En adelante	62,916.65	40.00%

Artículo 141-B (Crédito General)

Crédito general diario	\$	4.39
Crédito general mensual	\$	133.42
Crédito general trimestral	\$	400.27

CUARTO TRIMESTRE 1998

Artículo 80-A (SUBSIDIO)

LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% DE SUBSIDIO SOBRE IMPUESTO MARGINAL
\$	\$	\$	%
0.01	379.28	0.00	50.00%
379.29	3,219.12	5.69	50.00%
3,219.13	5,657.33	147.69	50.00%
5,657.34	6,576.41	354.92	50.00%
6,576.42	7,873.74	469.81	50.00%
7,873.75	15,880.21	677.39	40.00%
15,880.22	25,029.40	1,734.24	30.00%
25,029.41	31,760.42	2,667.46	20.00%
31,760.43	38,112.45	3,125.17	10.00%
38,112.46	En adelante	3,341.13	0.00%

Artículo 80 (IMPUESTO)

LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE DEL LÍMITE INFERIOR
\$	\$	\$	%
0.01	379.28	0.00	3.00%
379.29	3,219.12	11.38	10.00%
3,219.13	5,657.33	295.36	17.00%
5,657.34	6,576.41	708.86	25.00%
6,576.42	7,873.74	939.63	32.00%
7,873.75	15,880.21	1,354.77	33.00%
15,880.22	46,296.50	3,986.81	34.00%
46,296.51	138,866.48	14,338.10	35.00%
138,866.49	185,181.99	46,744.96	37.50%
185,182.00	En adelante	64,105.77	40.00%

Artículo 141-B (Crédito General)

Crédito general diario	\$	4.47
Crédito general mensual	\$	135.94
Crédito general trimestral	\$	407.82
Crédito general anual	\$	1,565.79

GAM, S.A. de C.V.  
Cálculo I.S.R. mensual  
Período del 1 al 31 de enero de 1999.

	HONORARIO MENSUAL	Rocio T.	Juan C.	Daniel R.	Daniel F.	Oscar V.
1	Honorario Base	2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
2	(TARIFA) Límite inferior	341.36	2,897.27	341.36	341.36	2,897.27
3	(1-2) Excedente	2,158.64	1,902.73	2,258.64	1,058.64	302.73
4	(TARIFA) Porcentaje aplicable sobre el Excedente	10%	17%	10%	10%	17%
5	(3*4) Impuesto Marginal	215.86	323.46	225.86	105.86	51.46
6	(TARIFA) Cuota fija	10.24	265.83	10.24	10.24	265.83
7	(5+6) I.S.R. tarifa art.80	226.10	589.29	236.10	116.10	317.29
8	( 16 ) Subsidio Acreditable	113.05	294.65	118.05	58.05	158.65
9	(7-8) I.S.R. después de Subsidio	113.05	294.64	118.05	58.05	158.64
10	(TABLA) Crédito General Mensual	122.35	122.35	122.35	122.35	122.35
11	(9-10) ISR DETERMINADO O (CANTIDAD QUE NO ES A FAVOR DEL ASIMILABLE)	(9.30)	172.29	(4.30)	(64.30)	36.29

Cálculo del Subsidio, tarifa artículo 80-A

12	( 5 ) Impuesto Marginal	215.86	323.46	225.86	105.86	51.46
13	(TARIFA) Porcentaje de subsidio aplicable a Impuesto Marginal	50%	50%	50%	50%	50%
14	(12*13) Subsidio Marginal	107.93	161.73	112.93	52.93	25.73
15	(TARIFA) Cuota Fija	5.12	132.92	5.12	5.12	132.92
16	(14+15) Subsidio Acreditable (100%)	113.05	294.65	118.05	58.05	158.65

GAM, S.A. de C.V.

Cálculo I.S.R. mensual

Periodo del 1 al 28 de febrero de 1999.

HONORARIO MENSUAL		Rocio T.	Juan C.	Daniel R.	Daniel F.	Oscar V.
		2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
1	Honorario Base	2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
2	(TARIFA) Limite Inferior	341.36	2,897.27	341.36	341.36	2,897.27
3	(1-2) Excedente	2,158.64	1,902.73	2,258.64	1,058.64	302.73
4	(TARIFA) Porcentaje aplicable sobre el Excedente	10%	17%	10%	10%	17%
5	(3*4) Impuesto Marginal	215.86	323.46	225.86	105.86	51.46
6	(TARIFA) Cuota fija	10.24	265.83	10.24	10.24	265.83
7	(5+6) I.S.R. tarifa art.80	226.10	589.29	236.10	116.10	317.29
8	(16) Subsidio Acreditable	113.05	294.65	118.05	58.05	158.65
9	(7-8) I.S.R. después de Subsidio	113.05	294.64	118.05	58.05	158.64
10	(TABLA) Crédito General Mensual	122.35	122.35	122.35	122.35	122.35
11	(9-10) ISR DETERMINADO O (CANTIDAD QUE NO ES A FAVOR DEL ASIMILABLE)	(9.30)	172.29	(4.30)	(64.30)	36.29

Cálculo del Subsidio, tarifa artículo 80-A

12	(5) Impuesto Marginal	215.86	323.46	225.86	105.86	51.46
13	(TARIFA) Porcentaje de subsidio aplicable a Impuesto Marginal	50%	50%	50%	50%	50%
14	(12*13) Subsidio Marginal	107.93	161.73	112.93	52.93	25.73
15	(TARIFA) Cuota Fija	5.12	132.92	5.12	5.12	132.92
16	(14+15) Subsidio Acreditable (100%)	113.05	294.65	118.05	58.05	158.65

GAM, S.A. de C.V.  
Cálculo I.S.R. mensual  
Periodo del 1 al 31 de marzo de 1999.

	HONORARIO MENSUAL	Rocio T.	Juan C.	Daniel R.	Daniel F.	Oscar V.
		2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
1	Honorario Base	2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
2	(TARIFA) Limite Inferior	341.36	2,897.27	341.36	341.36	2,897.27
3	(1-2) Excedente	2,158.64	1,902.73	2,258.64	1,058.64	302.73
4	(TARIFA) Porcentaje aplicable sobre el Excedente	10%	17%	10%	10%	17%
5	(3*4) Impuesto Marginal	215.86	323.46	225.86	105.86	51.46
6	(TARIFA) Cuota fija	10.24	265.83	10.24	10.24	265.83
7	(5+6) I.S.R. tarifa art. 80	226.10	589.29	236.10	116.10	317.29
8	(16) Subsidio Acreditable	113.05	294.65	118.05	58.05	158.65
9	(7-8) I.S.R. después de Subsidio	113.05	294.64	118.05	58.05	158.64
10	(TABLA) Crédito General Mensual	122.35	122.35	122.35	122.35	122.35
11	(9-10) ISR DETERMINADO O (CANTIDAD QUE NO ES A FAVOR DEL ASIMILABLE)	(9.30)	172.29	(4.30)	(64.30)	36.29

Cálculo del Subsidio, tarifa artículo 80-A

12	(5) Impuesto Marginal	215.86	323.46	225.86	105.86	51.46
13	(TARIFA) Porcentaje de subsidio aplicable a Impuesto Marginal	50%	50%	50%	50%	50%
14	(12*13) Subsidio Marginal	107.93	161.73	112.93	52.93	25.73
15	(TARIFA) Cuota Fija	5.12	132.92	5.12	5.12	132.92
16	(14+15) Subsidio Acreditable (100%)	113.05	294.65	118.05	58.05	158.65

## GAM, S.A. de C.V.

## Cálculo I.S.R. mensual

Periodo del 1 al 30 de abril de 1999.

HONORARIO MENSUAL		Rocio T.	Juan C.	Daniel R.	Daniel F.	Oscar V.
		2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
1	Honorario Base	2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
2	(TARIFA) Limite Inferior	363.31	3,083.56	363.31	363.31	3,083.56
3	(1-2) Excedente	2,136.69	1,716.44	2,236.69	1,036.69	116.44
4	(TARIFA) Porcentaje aplicable sobre el Excedente	10%	17%	10%	10%	17%
5	(3*4) Impuesto Marginal	213.67	291.79	223.67	103.67	19.79
6	(TARIFA) Cuota fija	10.90	282.92	10.90	10.90	282.92
7	(5+6) I.S.R. tarifa art.80	224.57	574.71	234.57	114.57	302.71
8	(16) Subsidio Acreditable	112.28	287.37	117.28	57.28	151.37
9	(7-8) I.S.R. después de Subsidio	112.28	287.35	117.28	57.28	151.35
10	(TABLA) Crédito General Mensual	130.22	130.22	130.22	130.22	130.22
11	(9-10) ISR DETERMINADO O (CANTIDAD QUE NO ES A FAVOR DEL ASIMILABLE)	(17.94)	157.13	(12.94)	(72.94)	21.13

## Cálculo del Subsidio, tarifa artículo 80-A

12	(5) Impuesto Marginal	213.67	291.79	223.67	103.67	19.79
13	(TARIFA) Porcentaje de subsidio aplicable a Impuesto Marginal	50%	50%	50%	50%	50%
14	(12*13) Subsidio Marginal	106.83	145.90	111.83	51.83	9.90
15	(TARIFA) Cuota Fija	5.45	141.47	5.45	5.45	141.47
16	(14+15) Subsidio Acreditable (100%)	112.28	287.37	117.28	57.28	151.37

GAM, S.A. de C.V.  
Cálculo I.S.R. mensual  
Período del 1 al 31 de mayo de 1999.

	HONORARIO MENSUAL	Rocio T.	Juan C.	Daniel R.	Daniel F.	Oscar V.
		2,600.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
1	Honorario Base	2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
2	(TARIFA) Limite Inferior	363.31	3,083.56	363.31	363.31	3,083.56
3	(1-2) Excedente	2,136.69	1,716.44	2,236.69	1,036.69	116.44
4	(TARIFA) Porcentaje aplicable sobre el Excedente	10%	17%	10%	10%	17%
5	(3*4) Impuesto Marginal	213.67	291.79	223.67	103.67	19.79
6	(TARIFA) Cuota fija	10.90	282.92	10.90	10.90	282.92
7	(5+6) I.S.R. tarifa art.80	224.57	574.71	234.57	114.57	302.71
8	(16) Subsidio Acreditable	112.28	287.37	117.28	57.28	151.37
9	(7-8) I.S.R. después de Subsidio	112.28	287.35	117.28	57.28	151.35
10	(TABLA) Crédito General Mensual	130.22	130.22	130.22	130.22	130.22
11	(9-10) ISR DETERMINADO O (CANTIDAD QUE NO ES A FAVOR DEL ASIMILABLE)	(17.94)	157.13	(12.94)	(72.94)	21.13

## Cálculo del Subsidio, tarifa artículo 80-A

12	(5) Impuesto Marginal	213.67	291.79	223.67	103.67	19.79
13	(TARIFA) Porcentaje de subsidio aplicable a Impuesto Marginal	50%	50%	50%	50%	50%
14	(12*13) Subsidio Marginal	106.83	145.90	111.83	51.83	9.90
15	(TARIFA) Cuota Fija	5.45	141.47	5.45	5.45	141.47
16	(14+15) Subsidio Acreditable (100%)	112.28	287.37	117.28	57.28	151.37



GAM, S.A. de C.V.

Cálculo I.S.R. mensual

Periodo del 1 al 30 de junio de 1999.

HONORARIO MENSUAL		Rocio T.	Juan C.	Daniel R.	Daniel F.	Oscar V.
		2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
1	Honorario Base	2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
2	(TARIFA) Límite Inferior	363.31	3,083.56	363.31	363.31	3,083.56
3	(1-2) Excedente	2,136.69	1,716.44	2,236.69	1,036.69	116.44
4	(TARIFA) Porcentaje aplicable sobre el Excedente	10%	17%	10%	10%	17%
5	(3*4) Impuesto Marginal	213.67	291.79	223.67	103.67	19.79
6	(TARIFA) Cuota fija	10.90	282.92	10.90	10.90	282.92
7	(5+6) I.S.R. tarifa art.80	224.57	574.71	234.57	114.57	302.71
8	(16) Subsidio Acreditable	112.28	287.37	117.28	57.28	151.37
9	(7-8) I.S.R. después de Subsidio	112.28	287.35	117.28	57.28	151.35
10	(TABLA) Crédito General Mensual	130.22	130.22	130.22	130.22	130.22
11	(9-10) ISR DETERMINADO O (CANTIDAD QUE NO ES A FAVOR DEL ASIMILABLE)	(17.94)	157.13	(12.94)	(72.94)	21.13

## Cálculo del Subsidio, tarifa artículo 80-A

12	(5) Impuesto Marginal	213.67	291.79	223.67	103.67	19.79
13	(TARIFA) Porcentaje de subsidio aplicable a Impuesto Marginal	50%	50%	50%	50%	50%
14	(12*13) Subsidio Marginal	106.83	145.90	111.83	51.83	9.90
15	(TARIFA) Cuota Fija	5.45	141.47	5.45	5.45	141.47
16	(14+15) Subsidio Acreditable (100%)	112.28	287.37	117.28	57.28	151.37

GAM, S.A. de C.V.

Cálculo I.S.R. mensual

Periodo del 1 al 31 de julio de 1999.

HONORARIO MENSUAL		Rocio T.	Juan C.	Daniel R.	Daniel F.	Oscar V.
		2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
1	Honorario Base	2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
2	(TARIFA) Limite Inferior	372.25	3,159.42	372.25	372.25	3,159.42
3	(1-2) Excedente	2,127.75	1,640.58	2,227.75	1,027.75	40.58
4	(TARIFA) Porcentaje aplicable sobre el Excedente	10%	17%	10%	10%	17%
5	(3*4) Impuesto Marginal	212.78	278.90	222.78	102.78	6.90
6	(TARIFA) Cuota fija	11.17	289.88	11.17	11.17	289.88
7	(5+6) I.S.R. tarifa art.80	223.95	568.78	233.95	113.95	296.78
8	(16) Subsidio Acreditable	111.97	284.40	116.97	56.97	148.40
9	(7-8) I.S.R. después de Subsidio	111.98	284.38	116.98	56.98	148.38
10	(TABLA) Crédito General Mensual	133.42	133.42	133.42	133.42	133.42
11	(9-10) ISR DETERMINADO O (CANTIDAD QUE NO ES A FAVOR DEL ASIMILABLE)	(21.44)	150.96	(16.44)	(76.44)	14.96

## Cálculo del Subsidio, tarifa artículo 80-A

12	(5) Impuesto Marginal	212.78	278.90	222.78	102.78	6.90
13	(TARIFA) Porcentaje de subsidio aplicable a Impuesto Marginal	50%	50%	50%	50%	50%
14	(12*13) Subsidio Marginal	106.39	139.45	111.39	51.39	3.45
15	(TARIFA) Cuota Fija	5.58	144.95	5.58	5.58	144.95
16	(14+15) Subsidio Acreditable (100%)	111.97	284.40	116.97	56.97	148.40

GAM, S.A. de C.V.  
Cálculo I.S.R. mensual  
Período del 1 al 31 de agosto de 1999.

HONORARIO MENSUAL		Rocio T.	Juan C.	Daniel R.	Daniel F.	Oscar V.
		2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
1	Honorario Base	2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
2	(TARIFA) Límite Inferior	372.25	3,159.42	372.25	372.25	3,159.42
3	(1-2) Excedente	2,127.75	1,640.58	2,227.75	1,027.75	40.58
4	(TARIFA) Porcentaje aplicable sobre el Excedente	10%	17%	10%	10%	17%
5	(3*4) Impuesto Marginal	212.78	278.90	222.78	102.78	6.90
6	(TARIFA) Cuota fija	11.17	289.88	11.17	11.17	289.88
7	(5+6) I.S.R. tarifa art.80	223.95	568.78	233.95	113.95	296.78
8	(16) Subsidio Acreditable	111.97	284.40	116.97	56.97	148.40
9	(7-8) I.S.R. después de Subsidio	111.98	284.38	116.98	56.98	148.38
10	(TABLA) Crédito General Mensual	133.42	133.42	133.42	133.42	133.42
11	(9-10) ISR DETERMINADO O (CANTIDAD QUE NO ES A FAVOR DEL ASIMILABLE)	(21.44)	150.96	(16.44)	(76.44)	14.96

## Cálculo del Subsidio, tarifa artículo 80-A

12	(5) Impuesto Marginal	212.78	278.90	222.78	102.78	6.90
13	(TARIFA) Porcentaje de subsidio aplicable a Impuesto Marginal	50%	50%	50%	50%	50%
14	(12*13) Subsidio Marginal	106.39	139.45	111.39	51.39	3.45
15	(TARIFA) Cuota Fija	5.58	144.95	5.58	5.58	144.95
16	(14+15) Subsidio Acreditable (100%)	111.97	284.40	116.97	56.97	148.40

	Rocio T.	Juan C.	Daniel R.	Daniel F.	Oscar V.
<b>HONORARIO MENSUAL</b>	<b>2,500.00</b>	<b>4,800.00</b>	<b>2,600.00</b>	<b>1,400.00</b>	<b>3,200.00</b>
1 Honorario Base	2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
2 (TARIFA) Limite Inferior	372.25	3,159.42	372.25	372.25	3,159.42
3 (1-2) Excedente	2,127.75	1,640.58	2,227.75	1,027.75	40.58
4 (TARIFA) Porcentaje aplicable sobre el Excedente	10%	17%	10%	10%	17%
5 (3*4) Impuesto Marginal	212.78	278.90	222.78	102.78	8.90
6 (TARIFA) Cuota fija	11.17	289.88	11.17	11.17	289.88
7 (5+6) I.S.R. tarifa art.80	223.95	568.78	233.95	113.95	296.78
8 (16) Subsidio Acreditable	111.97	284.40	116.97	56.97	148.40
9 (7-8) I.S.R. después de Subsidio	111.98	284.38	116.98	56.98	148.38
10 (TABLA) Crédito General Mensual	133.42	133.42	133.42	133.42	133.42
11 (9-10) ISR DETERMINADO O (CANTIDAD QUE NO ES A FAVOR DEL ASIMILABLE)	(21.44)	150.96	(16.44)	(76.44)	14.96

**Cálculo del Subsidio, tarifa artículo 80-A**

12 (5) Impuesto Marginal	212.78	278.90	222.78	102.78	6.90
13 (TARIFA) Porcentaje de subsidio aplicable a Impuesto Marginal	50%	50%	50%	50%	50%
14 (12*13) Subsidio Marginal	106.39	139.45	111.39	51.39	3.45
15 (TARIFA) Cuota Fija	5.58	144.95	5.58	5.58	144.95
16 (14+15) Subsidio Acreditable (100%)	111.97	284.40	116.97	56.97	148.40

GAM, S.A. de C.V.  
Cálculo I.S.R. mensual  
Periodo del 1 al 31 de octubre de 1999.

HONORARIO MENSUAL		Rocio T.	Juan C.	Daniel R.	Daniel F.	Oscar V.
		2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
1	Honorario Base	2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
2	(TARIFA) Límite Inferior	379.29	3,218.13	379.29	379.29	379.29
3	(1-2) Excedente	2,120.71	1,580.87	2,220.71	1,020.71	2,820.71
4	(TARIFA) Porcentaje aplicable sobre el Excedente	10%	17%	10%	10%	10%
5	(3*4) Impuesto Marginal	212.07	268.75	222.07	102.07	282.07
6	(TARIFA) Cuota fija	11.38	295.36	11.38	11.38	11.38
7	(5+6) I.S.R. tarifa art.80	223.45	564.11	233.45	113.45	293.45
8	(16) Subsidio Acreditable	111.73	282.06	116.73	56.73	146.73
9	(7-8) I.S.R. después de Subsidio	111.73	282.04	116.73	56.73	146.73
10	(TABLA) Crédito General Mensual	135.94	135.94	135.94	135.94	135.94
11	(9-10) ISR DETERMINADO O (CANTIDAD QUE NO ES A FAVOR DEL ASIMILABLE)	(24.21)	146.10	(19.21)	(79.21)	10.79

## Cálculo del Subsidio, tarifa artículo 80-A

12	(5) Impuesto Marginal	212.07	268.75	222.07	102.07	282.07
13	(TARIFA) Porcentaje de subsidio aplicable a Impuesto Marginal	50%	50%	50%	50%	50%
14	(12*13) Subsidio Marginal	106.04	134.37	111.04	51.04	141.04
15	(TARIFA) Cuota Fija	5.69	147.69	5.69	5.69	5.69
16	(14+15) Subsidio Acreditable (100%)	111.73	282.06	116.73	56.73	146.73

GAM, S.A. de C.V.  
Cálculo I.S.R. mensual  
Período del 1 al 30 de noviembre de 1999.

	Rocio T.	Juan C.	Daniel R.	Daniel F.	Oscar V.
<b>HONORARIO MENSUAL</b>	<b>2,500.00</b>	<b>4,800.00</b>	<b>2,600.00</b>	<b>1,400.00</b>	<b>3,200.00</b>
1 Honorario Base	2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
2 (TARIFA) Límite inferior	379.29	3,219.13	379.29	379.29	379.29
3 (1-2) Excedente	2,120.71	1,580.87	2,220.71	1,020.71	2,820.71
4 (TARIFA) Porcentaje aplicable sobre el Excedente	10%	17%	10%	10%	10%
5 (3*4) Impuesto Marginal	212.07	268.75	222.07	102.07	282.07
6 (TARIFA) Cuota fija	11.38	295.36	11.38	11.38	11.38
7 (5+6) I.S.R. tarifa art.80	223.45	564.11	233.45	113.45	293.45
8 (.16) Subsidio Acreditable	111.73	282.06	116.73	56.73	146.73
9 (7-8) I.S.R. después de Subsidio	111.73	282.04	116.73	56.73	146.73
10 (TABLA) Crédito General Mensual	135.94	135.94	135.94	135.94	135.94
11 (9-10) ISR DETERMINADO O (CANTIDAD QUE NO ES A FAVOR DEL ASIMILABLE)	(24.21)	146.10	(19.21)	(79.21)	10.79

Cálculo del Subsidio, tarifa artículo 80-A

12 (5) Impuesto Marginal	212.07	268.75	222.07	102.07	282.07
13 (TARIFA) Porcentaje de subsidio aplicable a Impuesto Marginal	50%	50%	50%	50%	50%
14 (12*13) Subsidio Marginal	106.04	134.37	111.04	51.04	141.04
15 (TARIFA) Cuota Fija	5.69	147.69	5.69	5.69	5.69
16 (14+15) Subsidio Acreditable (100%)	111.73	282.06	116.73	56.73	146.73

GAM, S.A. de C.V.

Cálculo I.S.R. mensual

Periodo del 1 al 31 de diciembre de 1999.

HONORARIO MENSUAL		Rocio T.	Juan C.	Daniel R.	Daniel F.	Oscar V.
		2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
	Honorario Mensual	2,500.00	4,800.00	2,600.00	1,400.00	3,200.00
	Aguinaldo	1,250.00	2,400.00	1,300.00	700.00	1,600.00
	Honorario Base	3,750.00	7,200.00	3,900.00	2,100.00	4,800.00
1	(TARIFA) Limite Inferior	3,219.13	6,576.42	3,219.13	379.29	3,219.13
2	(1-2) Excedente	530.87	623.58	680.87	1,720.71	1,580.87
3	(TARIFA) Porcentaje aplicable sobre el Excedente	17%	32%	17%	10%	17%
4	(3*) Impuesto Marginal	90.25	199.55	115.75	172.07	288.75
5	(TARIFA) Cuota fija	295.36	939.63	295.36	11.38	295.36
6	(5+6) I.S.R. tarifa art.80	385.61	1,139.18	411.11	183.45	564.11
7	(16) Subsidio Acreditable	192.81	569.58	205.56	91.73	282.06
8	(7-8) I.S.R. después de Subsidio	192.79	569.59	205.54	91.73	282.04
9	(TABLA) Crédito General Mensual	135.94	135.94	135.94	135.94	135.94
10	(9-10) ISR DETERMINADO O (CANTIDAD QUE NO ES A FAVOR DEL ASIMILABLE)	56.85	433.65	69.60	(44.21)	146.10

Cálculo del Subsidio, tarifa artículo 80-A

12	(5) Impuesto Marginal	90.25	199.55	115.75	172.07	288.75
13	(TARIFA) Porcentaje de subsidio aplicable a Impuesto Marginal	50%	50%	50%	50%	50%
14	(12*13) Subsidio Marginal	45.12	99.77	57.87	86.04	134.37
15	(TARIFA) Cuota Fija	147.69	469.81	147.69	5.69	147.69
16	(14+15) Subsidio Acreditable (100%)	192.81	569.58	205.56	91.73	282.06



1P1A995

351

**PAGOS PROVISIONALES, PRIMERA PARCIALIDAD Y RETENCIONES DE IMPUESTOS FEDERALES.**

**GAM 951122 IFA**

13

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

A.L.R.

CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION PERIODO QUE SE PAGA

MES AÑO MES AÑO

10 1999 12 1999

INICIAR EL LLENADO, LEA LAS INSTRUCCIONES (cantidades sin centavos la derecha, sin caracteres distintos a los números).

PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S) O DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL

**GAM SA DE CV**

LETRA CORRESPONDIENTE:		COMPLEMENTARIA		NUMERO DE PARCIALIDADES		NUMERO DE LA TRANSFERENCIA ELECTRONICA DE FONDOS		
AL	9001	NUMERO	9002	9713	9000			
IMPUESTO SOBRE LA RENTA (I.S.R.)	001			0		F. CRÉDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO	896	
IMPUESTO I.S.R.	130					G. A CARGO	9703	
IMPUESTO AL ACTIVO (I.A.)	544					SALDO (E-F)	1 020	
IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (I.V.A.)	455					H. A FAVOR	9704	
IMPUESTOS ACCIDENTALES DIVERSOS	070					I. CANTIDADES COMPENSABLES	I.S.R.	720
IMPUESTO AL ACTIVO	545						L.V.A.	818
ACTIVIDAD EMPRESARIAL	015						I.A.	882
IMPUESTO	023						CRÉDITO AL SALARIO PENDIENTE DE APLICAR	944
IMPUESTOS PEQUEÑOS TRIBUTANTES	184					J. CRÉDITO DIESEL	897	
IMPUESTOS DIARIOS	027					K. OTROS ESTÍMULOS	942	
IMPUESTO DE BAJOS REVENIDOS (USO O GOCE)	010					L. SUBTOTAL A CARGO (G-I-J-K)	9705	
IMPUESTOS CONCEPTOS	021					M. IMPORTE A CARGO EN LA DECLARACIÓN QUE RECTIFICA	9706	
IMPUESTOS POR DIARIOS	026					DIA	1102	
IMPUESTOS POR DIARIOS AL EXTRANJERO	031					MES		
IMPUESTOS RETENCIONES	061			1 020		AÑO		
IMPUESTOS DE IVA	200					NETO (L+M) o (H+M)	9708	
IMPUESTOS DE IMPUESTOS	9701			1 020		O. A FAVOR	9709	
IMPUESTOS ACTUALIZADA Se anota la diferencia entre las liquidaciones de conformidad con el C.F.F.	637					P. MONTO DE LA PRIMERA PARCIALIDAD	9715	
IMPUESTOS	362					Q. MONTO A PAGAR EN PARCIALIDADES, DESCONTADA LA PRIMERA PARCIALIDAD	876	
CORRECCIÓN	194					R. CANTIDAD A PAGAR (N-Q)	700	
IMPUESTOS DE CONTRIBUCIONES (C+D)	9702			1 020		DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS CONTENIDOS EN ESTA DECLARACIÓN SON VERDADEROS		
						FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL		



1 IMPUESTO SOBRE LA RENTA HONORARIOS ARRENDAMIENTO OTROS (INCLUYENDO PEQUEÑOS CONTRIBUYENTES)

Table with 4 columns: INGRESOS BASE DEL PAGO PROVISIONAL DE I.S.R., 1601, 1654, 1754

2 ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Table with 4 columns: INGRESOS O ENTRADAS DEL PERIODO PARA EFECTOS DE ISR, SALIDAS DEL PERIODO, ANTICIPOS Y RENDIMIENTOS DISTRIBUIDOS EN EL PERIODO, IMPUESTO POR RETIROS DE FONDOS ESPECIALIZADOS PARA FINES DIVERSOS, PROPORCIÓN CORRESPONDIENTE A LA PARTE QUE NO CONSOLIDA

3 AJUSTE

Table with 4 columns: INGRESOS ACUMULABLES, DEDUCCIONES AUTORIZADAS, BASE DEL AJUSTE ESTIMADO, PAGOS PROVISIONALES DEL PERIODO DEL AJUSTE

4 IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (Incluyendo la importación de bienes intangibles y servicios)

Table with 4 columns: CONCEPTO, VALOR DE LOS ACTOS O ACTIVIDADES, CONCEPTO, IMPUESTO

INSTRUCCIONES

- 1. Esta declaración será hecha a máquina y deberá presentarse en un banco autorizado. En caso de que el sueldo sea a cargo deberá cubrirse en efectivo o cheque. Tratándose de pago electrónico, deberá anotar el número de operación que le fue proporcionado al momento de realizar su transferencia.
2. Los contribuyentes personales físicos, que cuenten con la Clave Única de Registro de Población (CURP) proporcionada por la Secretaría de Gobernación, la anotarán a 18 posiciones en el espacio correspondiente.
3. No se declararán en esta forma, dos o más periodos. Los datos referentes a fechas se anotarán utilizando dos números arábigos para el día (en su caso), dos para el mes y cuatro para el año. Ej. 17 de enero de 1999: 17 01 1999
4. COMPLEMENTARIA NÚMERO. En caso de presentar declaración complementaria, anotará el número progresivo que le correspondió. Ejemplo: 01, 02, 03, etc. Asimismo, anotará la información completa que contenga la forma fiscal.
5. NÚMERO DE PARCIALIDADES. Anotará el número de parcialidades por las que cobra o por las que solicitó autorización. Asimismo, se deberá requerir la información completa de la forma fiscal, incluyendo las contribuciones que pague en parcialidades y presentar ante la A.L.R. correspondiente el aviso o solicitud de autorización, dentro del plazo que establezcan las disposiciones fiscales. Para efectuar las siguientes parcialidades deberá acudir a la A.L.R. respectiva a fin de que le sea proporcionado el formulario de pago. En caso de que presente una declaración normal, complementaria o de corrección y pague en parcialidades deberá anotar en el recuadro 9001 la letra N, C.O.R según corresponda y registrar además el recuadro 9713.
6. Si es persona moral y opta por efectuar sus pagos provisionales del impuesto al activo, conforme a los artículos 7 y 7-B de la Ley, deberá utilizar únicamente el renglón 5 4 4 IMPUESTO AL ACTIVO (I.A.) (1007) IMPUESTO SOBRE LA RENTA (I.S.R.), según el cual sea mayor. Tratándose del ajuste, utilizará el renglón 5 4 4 IMPUESTO AL ACTIVO (I.A.) (1030) AJUSTE (I.S.R.), según el cual sea mayor.
7. 061 OTRAS RETENCIONES I.S.R. Se anotará en este renglón las retenciones al personal que percibe ingresos asimilados a suarios, asimismo, utilizará este renglón los contribuyentes responsables solidarios de residentes en el extranjero, que efectúan la retención y enteran de las contribuciones por cuenta de estos últimos.
8. 896 CRÉDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO. Deberá anotarse el monto total del crédito al salario efectivamente pagado a los trabajadores, que se disminuye de las contribuciones a su cargo y no hay que asumiendo con anterioridad.
9. 970 4 SALDO A FAVOR. Deberá anotarse la cantidad que resulte de disminuir el crédito al salario a total de contribuciones, cuando el primero sea mayor, el remanente se podrá compensar en declaraciones posteriores.
10. 944 CRÉDITO AL SALARIO PENDIENTE DE APLICAR. Deberá anotarse el importe del crédito al salario que se compensa, siempre que se haya declarado como "SALDO A FAVOR" en declaraciones anteriores cumpliendo con todas las formalidades referentes a las compensaciones.
11. IMPORTE A CARGO EN LA DECLARACIÓN QUE RECTIFICA. El renglón 9706 se usará para anotar el importe que aparece en el renglón SUBTOTAL A CARGO de las declaraciones presentadas con anterioridad. Cuando dicho renglón no exista en declaraciones anteriores, se consignará el importe equivalente. La fecha correspondiente, será la de la declaración que rectifica, aun cuando dicha declaración se anote en el renglón 9706 no corresponde a esa fecha.
12. IMPUESTO POR RETIROS DE FONDOS ESPECIALIZADOS PARA FINES DIVERSOS. En el renglón se deberá anotar el impuesto al que se refieren los artículos 27 fracción III y 28 fracción IV de la Ley.
13. PROPORCIÓN CORRESPONDIENTE A LA PARTE QUE NO CONSOLIDA Y COEFICIENTE DE UTILIDAD DEL PERIODO. Las cantidades enteras se anotarán en el campo de la Uguerdita (1057 o 1965 respectivamente) y las decimales en el campo de la derecha (1059 o 1966 respectivamente).
14. En materia de I.V.A., los contribuyentes que no realicen actividades empujadas, así como los que sujetos al régimen de pequeños contribuyentes requieran únicamente los campos que aparecen en los renglones 3914, 3946, 3947, 3915, 3916, 3918, 3926, 3917 y 3927).
15. SALDO A CARGO O A FAVOR (-). En caso de obtener saldo a favor de I.V.A. en los renglones 3947, 3927, anotará el mismo al respecto del signo menos. Ejemplo: -10000. Asimismo, anotará el número en el renglón 455 de la cartilla.

## RECIBO DE HONORARIOS

NOMBRE: TORRES ANIMAS MADEL ROCIO

R.F.C.: TOAR-700510-NC5

FECHA: 31 DE DICIEMBRE DE 1999

RECIBI DE GAM, S.A. DE C.V., CON R.F.C. GAM-951122-EA UBICADA EN LA CALLE PRESIDENTES

No. 5, COL. POLANCO, C.P. 11000, DELEGACION MIGUEL HIDALGO

POR CONCEPTO DE: SERVICIOS PROFESIONALES

LA CANTIDAD DE:

\$ 3,693

Importe Honorario Devengado:	\$	3,750
Retención de Impuesto Sobre la Renta:	\$	(57)
Neto a Percibir:	\$	3,693

FIRMA \_\_\_\_\_

El presente recibo de honorarios se emite en apoyo al contrato de prestación de servicios personales independientes celebrado con la compañía.

Con el tratamiento del Art. 78 Frac. V de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y 14 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

## RECIBO DE HONORARIOS

NOMBRE: ROMERO CASTILLO DANIEL

R.F.C.: RUCD-760603-JF5

FECHA: 31 DE DICIEMBRE DE 1999

RECIBI DE GAM, S.A. DE C.V., CON R.F.C. GAM-951122-EA UBICADA EN LA CALLE PRESIDENTES

No. 5, COL. POLANCO, C.P. 11000, DELEGACION MIGUEL HIDALGO

POR CONCEPTO DE: SERVICIOS PROFESIONALES

LA CANTIDAD DE:

\$ 3,830

Importe Honorario Devengado:	\$	3,900
Retención de Impuesto Sobre la Renta:	\$	(70)
Neto a Percibir:	\$	3,830

FIRMA \_\_\_\_\_

El presente recibo de honorarios se emite en apoyo al contrato de prestación de servicios personales independientes celebrado con la compañía.

Con el tratamiento del Art. 78 Frac. V de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y 14 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

GAM, S.A. de C.V.  
Resumen Anual de Ingresos y Retenciones ISR "Autorizadas a Sueldos"  
Periodo del 1ro. de enero al 31 de diciembre de 1999.

PERCEPCIONES:

No.	NOMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTALES
1	Flores Morales Daniel	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	17,500.00
2	Romero Castillo Daniel	2,600.00	2,600.00	2,600.00	2,600.00	2,600.00	2,900.00	2,900.00	2,600.00	2,600.00	2,600.00	2,600.00	2,600.00	32,500.00
3	Serrano Ortega Juan Carlos	4,800.00	4,800.00	4,800.00	4,800.00	4,800.00	4,800.00	4,800.00	4,800.00	4,800.00	4,800.00	4,800.00	4,800.00	60,000.00
4	Torres Altamira Ma del Rocío	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	3,750.00	31,250.00
5	Valdés Romero Oscar	3,200.00	3,200.00	3,200.00	3,200.00	3,200.00	3,200.00	3,200.00	3,200.00	3,200.00	3,200.00	3,200.00	4,800.00	40,000.00
<b>TOTAL PERCEPCIONES:</b>		14,500.00	14,500.00	14,500.00	14,500.00	14,500.00	14,500.00	14,500.00	14,500.00	14,500.00	14,500.00	14,500.00	21,750.00	181,250.00

RETENCIONES O (SALDO A FAVOR):

No.	NOMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL A FAVOR	TOTAL RETENIDO
1	Flores Morales Daniel	(64.30)	(64.30)	(64.30)	(72.94)	(72.94)	(72.94)	(76.44)	(76.44)	(76.44)	(79.21)	(79.21)	(44.21)	(843.86)	
2	Romero Castillo Daniel	(4.30)	(4.30)	(4.30)	(12.94)	(12.94)	(12.94)	(16.44)	(16.44)	(16.44)	(19.21)	(19.21)	69.60	(139.46)	69.60
3	Serrano Ortega Juan Carlos	172.29	172.29	172.29	157.13	157.13	150.96	150.96	150.96	150.96	146.10	146.10	433.65		2,166.89
4	Torres Altamira Ma del Rocío	(9.30)	(9.30)	(9.30)	(17.94)	(17.94)	(21.44)	(21.44)	(21.44)	(21.44)	(24.21)	(24.21)	56.85	(194.46)	56.85
5	Valdés Romero Oscar	36.26	36.26	36.26	21.13	21.13	14.96	14.96	14.96	14.96	10.79	10.79	146.10		364.92
<b>TOTAL RETENCIONES:</b>		208.58	208.58	208.58	178.26	178.26	185.92	185.92	185.92	185.92	156.89	156.89	706.21	(1,177.99)	2,478.26

GAM, S.A. de C.V.  
 Cálculo anual I.S.R. por retenciones "Asimilados a Sueldos"  
 Período del 1ro. de enero al 31 de diciembre de 1999.

	Rocio T.	Juan C.	Daniel R.	Daniel F.	Oscar V.
<b>HONORARIO MENSUAL</b>	<b>2,500.00</b>	<b>4,800.00</b>	<b>2,600.00</b>	<b>1,400.00</b>	<b>3,200.00</b>
Honorario Anual	30,000.00	57,600.00	31,200.00	16,800.00	38,400.00
Aguiñaldo	1,250.00	2,400.00	1,300.00	700.00	1,600.00
Honorario Base	31,250.00	60,000.00	32,500.00	17,500.00	40,000.00
1 (TARIFA) Limite Inferior	4,368.52	37,078.03	4,368.52	4,368.52	37,078.03
3 (1-2) Excedente	26,881.48	22,921.97	28,131.48	13,131.48	2,921.97
4 (TARIFA) Porcentaje aplicable sobre el Excedente	10%	17%	10%	10%	17%
5 (3*4) Impuesto Marginal	2,688.15	3,896.73	2,813.15	1,313.15	496.73
6 (TARIFA) Cuota fija	131.07	3,401.97	131.07	131.07	3,401.97
7 (5+6) I.S.R. tarifa art. 141	2,819.22	7,288.70	2,944.22	1,444.22	3,898.70
8 (18) Subsidio Acreditable	1,409.59	3,649.46	1,472.09	722.09	1,949.46
9 (7-8) I.S.R. después de Subsidio	1,409.62	3,649.25	1,472.12	722.12	1,949.25
10 (TABLA) Crédito General Anual	1,565.79	1,565.79	1,565.79	1,565.79	1,565.79
11 (9-10) IMPUESTO DETERMINADO	(156.17)	2,083.46	(93.67)	(843.67)	383.46
12 (ANUAL) Retenciones	(137.60)	2,166.99	(69.86)	(843.68)	384.82
13 (11-12) IMPUESTO A RETENER (FAVOR)	(18.56)	(63.53)	(23.81)	0.01	(1.36)

**Cálculo del Subsidio, tarifa artículo 141-A**

14 (5) Impuesto Marginal	2,688.15	3,896.73	2,813.15	1,313.15	496.73
15 (TARIFA) Porcentaje de subsidio aplicable a Impuesto Marginal	50%	50%	50%	50%	50%
16 (14*15) Subsidio Marginal	1,344.07	1,948.37	1,406.57	656.57	248.37
17 (TARIFA) Cuota Fija	65.52	1,701.09	65.52	65.52	1,701.09
18 (16+17) Subsidio Acreditable (100%)	1,409.59	3,649.46	1,472.09	722.09	1,949.46

El resultado del cálculo anual en la mayoría resulta un Impuesto a favor, Impuesto que no podrá compensarse.

## Su Inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes

La inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes por parte de las personas que solicitan a la Cía. la aplicación del régimen de asimilables a sueldos y salarios, generalmente presenta dos esquemas dependiendo de las circunstancias.

El primero es *cuando la persona física ya se encontraba inscrita en el Registro Federal de Contribuyentes*; en este el prestatario proporciona a la Cía. GAM, S.A. su Clave del R.F.C. en trece posiciones y solicita su cambio de situación fiscal, a través de un aumento de obligaciones fiscales en el régimen de asimilables a sueldos al que se quiera acoger.

El segundo es *cuando la persona física no se encontraba inscrita en el Registro Federal de Contribuyentes con anterioridad*; en este caso la Cía. GAM, S.A. es quien inscribe a la persona física en el Registro Federal de Contribuyentes a diez posiciones, mismo que determina con su nombre completo y su fecha de nacimiento. Dicha inscripción la presenta en la forma oficial 27 "*Declaración Anual de Retenciones a Contribuyentes que Obtengan Ingresos Asimilados a Salarios y Otras Retenciones excepto pagos al Extranjero y Crédito al Salario*". Como muestro en el siguiente ejemplo:

DECLARACION ANUAL DE RETENCIONES A CONTRIBUYENTES QUE OBTENGAN INGRESOS ASIMILADOS A SALARIOS Y OTRAS RETENCIONES EXCEPTO PAGOS AL EXTRANJERO Y CREDITO AL SALARIO

2711969

T

145

ANTES DE INICIAR EL LLENADO, LEA LAS INSTRUCCIONES DEL REVERSO.

C.R.H.

o 1 3

EJERCICIO FISCAL

19 9 9

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

G A M 9 5 1 1 2 2 I F A

SEÑALE CON "X" SI ES:

NORMAL N

COMPLEMENTARIA

HOJA 1 DE 1 HOJAS

DATOS GENERALES DEL CONTRIBUYENTE

APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S), O DENOMINACION O RAZON SOCIAL

G A M S A D E C V

DOMICILIO FISCAL:

CALLE

P R E S I D E N T E S

NO. Y/O LETRA EXTERIOR

5

NO. Y/O LETRA INTERIOR

TELEFONO

COLONIA

P O L A N C O

REFERENCIA:

ENTRE LAS CALLES DE Y DE

H O M E R O Y M A R I N A N A C I O N A L

MUNICIPIO O DELEGACION EN EL D.F.

M I G U E L H I D A L G O

CODIGO POSTAL

1 1 0 0 0

LOCALIDAD

M E X I C O

ENTIDAD FEDERATIVA

M E X I C O D F

DATOS DE LAS PERSONAS CON INGRESOS QUE SE ASIMILAN A SALARIOS Y OTRAS RETENCIONES DE I.S.R.

APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)

T O R R E S A N I M A S M A R I A D E L R O C I O

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

T O A R 7 0 0 5 1 0 N C 5

CLAVE INGRESOS PAGADOS EN EL EJERCICIO COLUMNA (1)

E 3 1 2 5 0

IMPUESTO RETENIDO EN EL EJERCICIO COLUMNA (2)

5 7

APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)

R O M E R O C A S T I L L O D A N I E L

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

R O C D 7 6 0 6 0 3 J F 5

CLAVE INGRESOS PAGADOS EN EL EJERCICIO COLUMNA (1)

E 3 2 5 0 0

IMPUESTO RETENIDO EN EL EJERCICIO COLUMNA (2)

7 0

APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)

S A M A N O O R T E G A J U A N C A R L O S

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

S A O J 7 3 0 8 0 3 E K 8

CLAVE INGRESOS PAGADOS EN EL EJERCICIO COLUMNA (1)

E 6 0 0 0 0

IMPUESTO RETENIDO EN EL EJERCICIO COLUMNA (2)

2 1 6 7

APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)

V A L D E S R O M E R O O S C A R

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

V A R O 7 0 0 4 0 1 F N O

CLAVE INGRESOS PAGADOS EN EL EJERCICIO COLUMNA (1)

E 4 0 0 0 0

IMPUESTO RETENIDO EN EL EJERCICIO COLUMNA (2)

3 8 5

DATOS DEL REPRESENTANTE LEGAL

APELLIDO PATERNO B E R N A B E

APELLIDO MATERNO I S L A S

NOMBRE(S) J A V I E R

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

B E I J 7 2 1 2 2 6 T Q M

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL

SE PRESENTA POR DUPLICADO

APELLIDO PATERNO MATERNO Y NOMBRE(S)

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

CLAVE

INGRESOS PAGADOS EN EL EJERCICIO COLUMNA (1)

IMPUESTO RETENIDO EN EL EJERCICIO COLUMNA (2)

APELLIDO PATERNO MATERNO Y NOMBRE(S)

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

CLAVE

INGRESOS PAGADOS EN EL EJERCICIO COLUMNA (1)

IMPUESTO RETENIDO EN EL EJERCICIO COLUMNA (2)

APELLIDO PATERNO MATERNO Y NOMBRE(S)

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

CLAVE

INGRESOS PAGADOS EN EL EJERCICIO COLUMNA (1)

IMPUESTO RETENIDO EN EL EJERCICIO COLUMNA (2)

INGRESOS E IMPUESTOS DEL EJERCICIO

SUMA DE LA COLUMNA (1)

1 6 3 7 5 0

SUMA DE LA COLUMNA (2)

2 6 7 9

## INSTRUCCIONES

1.- Esta forma será llenada a máquina o a mano con letra de molde, utilizando bolígrafo sólo con tinta negra. Si se llena a mano las cifras no deberán invadir los límites de los recuadros, utilizando números y letras mayúsculas como las siguientes:

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

A B C D E F G H I J K L M N  
Ñ O P Q R S T U V W X Y Z

Cuando se llene a máquina se podrá escribir de corrido.

2.- HOJA DE HOJAS.- Se refiere a la numeración progresiva al número total de hojas que se incluyen en la declaración.

3.- REDONDEO.- El monto se redondea para que las cantidades de 1 a 50 centavos se ajusten a la unidad del peso inmediato anterior y, las cantidades de 51 a 99 centavos se ajusten a la unidad del peso inmediato superior.

4.- TIPO DE DECLARACION.- Se anotará con una "X" el recuadro correspondiente a declaración normal, cuando ésta sea la primera que se presenta por el ejercicio fiscal. Si se corrigien datos o se manifiestan omisiones a la declaración anual, se marcará con una "X" el recuadro señalado como complementaria.

5.- REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES DEL RETENEDOR.- Deberá anotarse el R.F.C. proporcionado por la autoridad hacendaria, la cual será a 12 o 13 posiciones, tratándose de persona moral o persona física, respectivamente.

6.- NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL DEL RETENEDOR.- Deberá anotarse el nombre completo de la persona física o moral sin abreviar.

7.- DOMICILIO DEL RETENEDOR.- Se anotará el domicilio completo del retenedor.

8.- DATOS DE LAS PERSONAS CON INGRESOS ASIMILADOS A SALARIOS Y OTRAS RETENCIONES DE I.S.R.

CLAVE: Anotará la clave del ingreso conforme a lo siguiente:

## ASIMILADOS

- A.- Miembros de las sociedades cooperativas de producción.
- B.- Integrantes de sociedades y asociaciones civiles.
- C.- Miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o comisionados.
- D.- Actividad Empresarial (Comisionistas).
- E.- Otros.

## OTRAS RETENCIONES

- F.- Honorarios.
- G.- Arrendamiento.
- H.- Enajenación de acciones.
- I.- Intereses.
- J.- Premios.
- K.- Remanente Distributable.
- L.- Arrendamiento en Fideicomiso.
- M.- Dividendos.
- N.- Otras.

9.- Columna 1 - Anotará los ingresos pagados que sirvieron de base para calcular la retención. Columna 2.- Anotará el importe de la retención efectuada.

10.- SUMA DE LA COLUMNA 1 Y 2.- En caso de utilizar más de una hoja, anotará la suma de las columnas 1 y 2, únicamente en la última hoja utilizada.

11.- DATOS DEL REPRESENTANTE LEGAL.- Se anotará el nombre completo sin abreviar, del representante, así como su R.F.C. y firma, en su caso.

**GAM, S.A. de C.V.**

Resumen de Prestaciones y Contribuciones que se dejaron de pagar  
Por el periodo del 1ro. de enero al 31 de diciembre de 1999.

**PERSONAL CONTRATADO POR SUELDOS:**

	<b>Rocio T.</b>	<b>Juan C.</b>	<b>Daniel R.</b>	<b>Daniel F.</b>	<b>Oscar V.</b>
Sueldo	30,000.00	57,600.00	31,200.00	16,800.00	38,400.00
Crédito al Salario ( I.S.P.T.)	1,914.35	(1,241.11)	1,852.06	2,811.97	(165.76)
2% sobre nómina	637.50	1,224.00	663.00	356.99	816.00
6 días de vacaciones	499.98	960.00	519.96	279.60	639.96
Prima Vacacional	125.00	240.00	129.99	69.90	159.99
Aguinaldo	1,250.00	2,400.00	1,300.00	700.00	1,600.00
I.M.S.S. (Patrón)	3,370.76	4,788.63	3,432.33	2,692.70	3,802.15
SAR e INFONAVIT (Patrón)	3,226.84	6,195.45	3,355.76	1,807.18	4,130.06
<b>SUMAS:</b>	<b>41,024.42</b>	<b>73,408.08</b>	<b>42,453.11</b>	<b>25,518.34</b>	<b>49,548.16</b>
<b>PERSONAL "ASIMILADO" A SUELDOS:</b>					
Honorario	31,250.00	60,000.00	32,500.00	17,500.00	40,000.00
Crédito a su favor (no pagado)	(194.46)	-	(139.46)	(843.68)	
<b>SUMAS:</b>	<b>31,055.54</b>	<b>60,000.00</b>	<b>32,360.54</b>	<b>16,656.32</b>	<b>40,000.00</b>
<b>DIFERENCIAL QUE EVADE EL PATRÓN:</b>	<b>(9,968.88)</b>	<b>(13,408.08)</b>	<b>(10,092.57)</b>	<b>(8,862.02)</b>	<b>(9,548.16)</b>



**GAM, S.A. de C.V.**  
**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**TESORERIA GENERAL**  
**CEDULA BASE DE COTIZACION DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES**  
**APORTACIONES DE RETIRO CESANTIA Y VEJEZ E INFONAVIT**  
**AÑO 1999**

No. DE AFILIACION	DATOS DEL ASEGURADO:		ALTA/REING.		DMS AUS.		SEGURO		CESANTIA Y VEJEZ		SUMA R Y C.V.	#DIAS (C)	INFONAVIT 5%	SUMA INFON	TOTAL A PAGAR
	NOMBRE	SAL BASE COTIZ.(A)	BAJO MOD.SAL. FECHA	CLAVE	DIAS	MES	ANO	INC AUS.	#DMS (B)	RETIRO 2%					
60194235811	TORRES ANIMAS ROCIO	87.10						366	656.93	357.65	1,001.43	1,359.09	366	1,589.58	3,694.49
85987710215	SAMANO ORTEGA JUAN C.	167.23					366	1,220.78	696.69	1,922.73	2,609.42	366	3,051.95	6,882.14	
3577248283	ROMERO CASTILLO DANIEL	90.58					366	661.23	371.94	1,041.44	1,413.39	366	1,653.09	3,727.71	
7725886552	FLORES MORALES DANIEL	48.78					366	358.09	200.30	560.85	761.15	366	890.24	2,007.48	
21877725423	VALDES ROMERO OSCAR	111.48					366	813.80	457.76	1,281.74	1,739.51	366	2,034.51	4,687.82	
								3,687.74	2,074.35	6,806.19	7,862.66		9,219.35	20,789.64	

CAJA S.A. de C.V.  
 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
 TESORERIA GENERAL  
 CEDULA BASE DE COTIZACION DE CUOTAS OBLIGATORIAS PATRONALES  
 AÑO 1988

NOMBRE APLICACION	DATOS DEL ASEGURADO		ALTA REINGRESO		ENFERMEDADES Y PATERNIDAD		COTIZACIONES		COTIZACIONES		VALORES VIGIA		GUARDERIA		GRAN TOTAL		
	SUB BASE COTIZACION	EDAD	EDAD	SEMANA	SEMANA	SEMANA	SEMANA	SEMANA	SEMANA	SEMANA	SEMANA	SEMANA	SEMANA	SEMANA	SEMANA	SEMANA	
80184738811 Torres S. ANTONIO PASCUAL	87.10	204	74.05	205.65	592.00	118.23	333.81	443.03	306	110.88	110.88	106.70	568.36	317.82	317.82	3,370.78	3,788.15
18077242100 Hernandez S. ANTONIO	100.58	204	182.06	427.37	578.87	228.90	840.81	608.81	305	212.32	212.32	201.48	1,081.18	810.28	810.28	4,708.83	5,517.82
80772420000 Hernandez S. ANTONIO	90.58	204	82.06	231.43	314.08	173.88	347.16	471.13	305	115.01	115.01	208.84	578.84	330.82	330.82	3,432.33	3,843.61
77250088582 Alvarez S. ANTONIO	48.78	204	44.51	124.83	168.14	68.77	188.95	253.72	305	61.83	61.83	141.36	311.08	178.05	178.05	2,228.15	2,406.30
21877726420 HALE S. ANTONIO OSCAR	111.48	204	101.73	284.83	388.58	152.88	427.26	578.84	305	141.36	141.36	284.31	712.08	409.80	409.80	5,872.15	6,281.78
			688.87	1,268.71	1,751.89	811.45	1,538.88	2,827.32	641.38	641.38	641.38	1,132.42	2,278.77	1,883.87	1,883.87	18,888.27	20,281.41

---

## CONCLUSIONES

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 31 fracción IV establece como "obligación de los mexicanos contribuir al gasto público, así de la Federación, como del Estado y municipio en que residan, de manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes".

Prácticamente del precepto constitucional proviene el nacimiento de la "obligación tributaria", ya que de él emana el conjunto de Leyes Fiscales que rigen a los sujetos de la relación tributaria, pero sobre todo guarda la esencia jurídica que debe contener la Legislación Fiscal, esto es, el respeto a las garantías de igualdad y justicia.

Cabe señalar que las contribuciones de acuerdo a lo establecido en el artículo 2o. del Código Fiscal de la Federación, se clasifican en Impuestos, Aportaciones de Seguridad Social, Contribuciones de Mejoras y Derechos las cuales proveerán al Estado de los recursos financieros que le permitan cubrir el gasto público; el presupuesto de estos recursos a recabar se establece a través de la Ley de Ingresos de la Federación vigente en cada año de que se trate, toda vez que sólo mediante ley podrá destinarse una contribución a un gasto específico.

En materia fiscal se considera salario a los ingresos que se obtienen por la prestación de un servicio personal subordinado y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, como lo indica el artículo 78 de la L.I.S.R.

Por lo que se entiende que el salario es la remuneración que recibe un trabajador bajo la dependencia "subordinación" de un patrón, es decir que sus funciones las realiza bajo las órdenes de un patrón, se le paga por sus servicios mediante nómina y su relación está regulada por la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, si continuamos con la lectura del artículo 78 de la L.I.S.R., después del punto y seguido en ese primer párrafo encontramos los servicios que se "asimilan" a servicios subordinados y que es el caso que nos ocupa; pues este concepto es mal interpretado actualmente por muchas entidades públicas y privadas.

---

Efectivamente, cuando existe contrato de por medio, un pago fijo, horario de trabajo, y un establecimiento o base fijo para el desempeño de las labores; no se puede negar la relación de trabajo y aún cuando se quiera simular con un "Contrato de Prestación de Servicios Personales Independientes" que puede ser útil para efectos fiscales, no así para efectos laborales, IMSS, INFONAVIT; etc, debido a que con estas características estamos hablando totalmente de una relación "laboral", al ser prestación de servicios personales "subordinados"; y existe jurisprudencia al respecto negando valor a los supuestos contratos de prestación de servicios profesionales que en realidad disfrazan una relación de trabajo.

En consecuencia, y para efectos de una demanda laboral; el trabajador tiene grandes posibilidades de ganar el juicio pues cuenta con suficientes elementos para justificar la existencia de una relación laboral; mientras que las empresas con estos antecedentes, difícilmente podrían ampararse legalmente.

Por otro lado, en caso de tener una revisión del Seguro Social, la empresa corre el riesgo de que todos los pagos que haya hecho por concepto de "asimilados" a sueldos, se los apliquen como tales y tenga que recalcular y pagar los impuestos que se derivan de una relación laboral.

Con lo anterior es importante que las empresas como patrones que cuenten con personal operativo que por sus características se trate de una relación de trabajo subordinada, deben contar con los beneficios y obligaciones previstas en nuestra legislación laboral, pues de no ser así, esto representa una muy grave contingencia, puesto que en caso de una revisión por parte de alguna autoridad fiscal o laboral, podrían imponer créditos fiscales hasta por ejercicios anteriores, además de ser cuestionable la deducibilidad de este gasto.

Por esto es muy importante que se evalúe el costo financiero que representa incorporar a la totalidad del personal a una nómina que goce de estos beneficios, pues de mantener una política de "asimilar a sueldos" servicios personales "subordinados", se pone en riesgo la operación de la empresa.

## BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Gasca Bretón Gustavo  
Prontuario Fiscal Correlacionado  
México, 1999. Ediciones Contables, Administrativas y Fiscales. S.A. de C.V.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos  
México, D.F. Editorial Porrúa, S.A. 110a. Edición. 1995
- 3.- Iturriaga Bravo Luis  
Estudio Práctico del Régimen Fiscal de Sueldos y Salarios  
México, D.F. Ediciones Fiscales ISEF, S.A. Décima tercera edición, 1998.
- 4.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge  
Ley Federal del Trabajo  
México 1997. Editorial Porrúa, S.A.
- 5.- Castillo Duran Alberto  
Tratamiento Fiscal de los Asimilables a trabajadores  
México 1998. Centro de Estudios Fiscales Administrativos, S.C.
- 6.- Lechuga Santillán Efraín  
Fisco Agenda  
México, D.F. Ediciones Fiscales ISEF, S.A. Séptima edición
- 7.- Cárdenas Peña de Rodríguez Carmen  
Pago de Impuestos en Español  
México 1999. Ediciones Rocár
- 8.- Mejía Juárez Mauricio Andrés  
Problemas Fiscales, Registro Contable y Cálculo de las Contribuciones Aplicables a Salario  
Cuautitlán Izcalli, 1996 Tesis.
- 9.- Garza Mercado Ario  
Manual de Técnicas de Investigación Documental para Estudiantes de Ciencias Sociales  
México, 1970. El Colegio de México
- 10.- Morales Barrón Alejandro  
Estudio Práctico I.S.R. para Personas Físicas  
México 1998. Ediciones Fiscales ISEF,S.A.

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



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO



**DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO**  
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN  
PRESENTE

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:

"Aplicación Incorrecta de los Asimilables a Trabajadores,  
Ventajas y Desventajas".

que presenta la pasante: Angeles Mecillas Guadalupe

con número de cuenta: 8803441-6 para obtener el título de:

Licenciada en Contaduría

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

**ATENTAMENTE**  
**"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"**

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 8 de noviembre de 1999

PRESIDENTE	<u>L.C. Blanca N. Jiménez y Jiménez</u>	
VOCAL	<u>L.C. Rafael Delgado Colón</u>	
SECRETARIO	<u>L.C. Ma. de la Luz Ramos Espinosa</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>L.C. Alejandro Amador Zavala</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Hilda Pimentel Huarte</u>	