



1977
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

ESTUDIO FISCAL INTEGRAL
"RETENCION DEL I.S.P.T. EN LA DETERMINACION DE
UNA NOMINA"

TRABAJO DE SEMINARIO
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN CONTADURIA
P R E S E N T A :
NOEMI ROCHA ALEGRE

ASESOR: C.P. DIONISIO MONTES MOLINA

282280



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

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

AT'N: Q. MA. DEL CARMEN GARCÍA MIJARES
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES-C.

Con base en el art. 51 del Reglamento de Exámenes Profesionales de la FES-Cuatitlán, nos permitimos comunicar a usted que revisamos el Trabajo de Seminario:

Estudio Fiscal Integral "Retención del Impuesto Sobre
la Renta en la Determinación de una Nómina"

que presenta la pasante: Noemi Rocha Alegre,
con número de cuenta: 9004457-0 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 VISTO BUENO.

A T E N T A M E N T E .

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuatitlán Izcalli, Edo. de México, a 13 de Junio de 2000

MODULO:	PROFESOR:	FIRMA:
<u>II</u>	<u>C.P. José Alejandro López García</u>	
<u>III</u>	<u>L.C. Luis Yescas Ramírez</u>	
<u>I</u>	<u>L.C. Francisco Alcántara Salinas</u>	

Este trabajo representa el andar de un largo camino ya recorrido, a través del cual han transitado muchas personas a las cuales doy gracias por su ayuda y dedico el presente:

A DIOS:

Le doy gracias por dejarme vivir hasta el día de hoy, por darme salud y la fortaleza necesaria para lograr mis metas a pesar de los tropiezos.

A MIS PADRES:

Por darme la vida, por brindarme su tiempo, su amor, su apoyo y su paciencia en cada momento que lo he necesitado, por hacer de mí una mujer de provecho, capaz de tomar mis propias decisiones y con la seguridad suficiente para lograr todo lo que me proponga.

A MIS HERMANOS:

Por creer en mí y apoyarme a lo largo de mi carrera.

A MI HERMANA:

Muy en especial te doy las gracias por ser mi amiga y confidente, por tu gran apoyo incondicional, por todas las alegrías y tristezas compartidas, por darme la energía y vitalidad que se requieren en momentos difíciles; quiero que sepas que esta meta lograda también es tuya.

A MIS AMIGOS:

Por brindarme su apoyo incondicional y compartir conmigo tantos momentos, por haberme acompañado tantos años con el afán de conseguir un mismo objetivo "Terminar la carrera con el título de Licenciado(a) en Contaduría".

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO:

Por darme la oportunidad de ser universitaria y llevar en alto el nombre de la FES-Cuautlán como una institución que da la oportunidad de prepararte y abrirte camino hacia el éxito profesional.

A TODOS MIS PROFESORES:

Por preocuparse en transmitirme sus conocimientos, con el propósito de hacer de mí una persona comprometida con su carrera y con la sociedad.

OBJETIVO

Proporcionar los conocimientos básicos para la correcta determinación del crédito al salario, el subsidio y la retención de ISPT, a fin de observar la relación laboral en términos de Ley.

HIPOTESIS

¿ Se conocen las alternativas para los cálculos de los impuestos que genera una relación laboral ?

INDICE

INTRODUCCION	1
---------------------------	----------

CAPITULO 1

ASPECTOS GENERALES

1.1 Salario.....	4
1.1.1 Concepto de Salario.....	4
1.1.2 Salario Mínimo.....	5
1.2 Contrato de Trabajo.....	11
1.2.1 Contrato individual de trabajo.....	14
1.2.2 Contrato colectivo de trabajo.....	17
1.2.3 Contrato Ley.....	22
1.3 Datos que contiene una nómina.....	26

CAPITULO 2

PRESTACIONES DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2.1 Prestaciones mínimas.....	31
2.1.1 Vacaciones.....	31
2.1.2 Prima Vacacional.....	34
2.1.3 Aguinaldo.....	35
2.2 Prestaciones contractuales u opcionales.....	37
2.2.1 Fondo de Ahorro.....	38
2.2.2 Caja de Ahorro.....	40
2.2.3 Gratificaciones.....	41
2.2.4 Premio de puntualidad.....	41
2.2.5 Premio de asistencia.....	41
2.2.6 Vales de despensa.....	41

CAPITULO 3

CONCEPTOS QUE FORMAN PARTE DE LA BASE GRAVABLE EN LA RETENCION DE ISPT EN UNA NOMINA, CONFORME A LA LEY DEL I.S.R.

3.1 Ingresos gravables y exentos (prestaciones mínimas).....	43
3.1.1 Sueldos y Salarios.....	43

3.1.2 Tiempo Extra.....	43
3.1.3 Vacaciones.....	46
3.1.4 Prima Vacacional.....	46
3.1.5 Aguinaldo.....	46
3.2 Ingresos gravables y exentos (prestaciones contractuales u opcionales).....	48
3.2.1 Fondo de Ahorro.....	48
3.2.2 Caja de Ahorro.....	49
3.2.3 Gratificaciones.....	50
3.2.4 Premio de puntualidad y asistencia.....	50
3.2.5 Vales de despensa.....	51
3.3 Determinación del Subsidio y del Crédito al salario.....	52
CAPITULO 4	
CASOS PRACTICOS	
4.1 Casos prácticos.....	61
CONCLUSIONES	85
BIBLIOGRAFIA	87

INTRODUCCION

Las leyes fiscales en nuestro país han sufrido modificaciones radicales en los últimos años, destacando en materia laboral la innovación de los términos del Crédito al Salario, así como las reformas a la Ley del Seguro Social, la inclusión obligatoria del dictamen para efectos del Seguro Social, las aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro, etc... la finalidad de este trabajo es brindarle al interesado una herramienta ágil y sencilla.

Si bien se trata de una recopilación bibliográfica del estudio y determinación de las contribuciones sobre sueldos y salarios, también es verdad que se trata de que sea asimilable, práctico y sencillo, ello le permitirá al lector, analizar mejor sus decisiones en cuanto a los temas laborales, así como al cálculo de contribuciones que se tengan que determinar en cualquier empresa.

El contenido de este trabajo se encuentra estructurado de la siguiente forma:

El primer capítulo se dedica a estudiar y analizar conceptualmente las relaciones laborales, condiciones, duraciones y rescisiones de trabajo; derechos y obligaciones de trabajadores y patrones para poder definir las situaciones jurídico - laborales de los trabajadores en las empresas que sirvan de base para tomar decisiones satisfactorias de contratación de mano de obra e interpretativas para otras leyes de tipo fiscal.

El capítulo segundo define las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores según la Ley Federal del Trabajo, así como las prestaciones opcionales otorgadas por los patrones. En este capítulo también se incluyen los requisitos mínimos que debe contener una nómina para que sea deducible.

El tercer capítulo se dedica a estudiar y analizar la Ley del Impuesto Sobre la Renta aplicable a sueldos y salarios y demás prestaciones; en la determinación del Impuesto Sobre Producto de Trabajo, las opciones de retención de éste, la determinación del Subsidio Fiscal y del Crédito al Salario.

El cuarto capítulo ejemplifica en forma práctica lo plasmado en los capítulos anteriores, pretendiendo con ello un

mejor entendimiento para la determinación del cálculo de retenciones sobre sueldos y salarios.

Como se puede apreciar, se pretende dar un panorama completo en la diversidad de criterios y determinación de cálculos referentes al pago de contribuciones sobre sueldos y salarios, que sirvan de base al lector de este trabajo para definir su criterio en la aplicación de problemas específicos que se le presenten en el desarrollo normal de su profesión.

CAPITULO 1
ASPECTOS GENERALES

1.1 SALARIO

1.1.1 *SALARIO*. Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (art. 82 LFT)

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, (art. 84 LFT).

Es conveniente aclarar que los pagos hechos al trabajador por concepto de horas extras, así como cualquier otra prestación en efectivo o en especie que se le entregue por su trabajo, también forman parte del salario del mismo, para todos los efectos legales.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en cuenta la cantidad y la calidad de trabajo (art. 85 LFT).

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores. En caso de que llegara a presentarse alguna indemnización, el monto que deba de pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones obtenidas por el trabajador.

1.1.2 *EL SALARIO MÍNIMO*: Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, este deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos (art. 90 LFT).

De acuerdo con la definición de salario mínimo, el derecho a percibir este no es estrictamente por una jornada de ocho horas, sino por la jornada que por costumbre o por contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón. Por otra parte, el patrón que no le cubra a su trabajador el salario mínimo general o profesional establecido al respecto,

no sólo falta al cumplimiento de preceptos laborales, sino que puede incurrir en la comisión del delito de fraude al salario, que se encuentra tipificado en el art. 387, fracción XVII; del Código Penal para el Distrito y Territorios Federales, por lo que el trabajador, cuando no se le cubra su salario mínimo deberá ocurrir ante el Ministerio Público, que es la autoridad encargada de perseguir los delitos, denunciando tal situación violatoria, independientemente de que promueva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reclamación respectiva.

Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, estos serán fijados por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de las funciones.

La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que debe regir un mismo salario mínimo general sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios (art. 96 LFT).

Los salarios mínimos generales que tendrán vigencia a partir del 1° de enero de 1999 en las áreas geográficas, como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada ordinaria diaria de trabajo, serán los que se señalan a continuación:

	Pesos
Area geográfica "A"	\$ 34.45
Area geográfica "B"	\$ 31.90
Area geográfica "C"	\$ 29.70

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

1. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de esposa, hijos, ascendientes y nietos.
2. Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca.

Este descuento no podrá exceder del 10 por ciento del salario.

3. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos, así mismo a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas del INFONAVIT, se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, el cual nos indica que: no se tomarán en cuenta para dicho descuento dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.
- b) El ahorro, cuando se integre por depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las

cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales

- c) Las aportaciones al INFONAVIT y las participaciones en las utilidades de las empresas.
- d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador así como las despensas.
- e) Los premios por asistencia.
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios este pactado en forma de tiempo fijo.
- g) Las cuotas al IMSS a cargo del trabajador que cubran las empresas.

El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados, el salario se pagará directamente al trabajador y éste se efectuará en el lugar donde preste su servicio, en día laborable y fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su

terminación; sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Cuando el trabajador perciba el salario mínimo, el patrón no le podrá descontar o retener cantidad alguna por concepto de cuotas al Seguro Social o del Impuesto Sobre la Renta, ya que conforme a los artículos 25 y 26 de la Ley del Seguro Social, el patrón esta obligado a cubrir la cuota señalada y por disposición del artículo 50, fracción II, inciso a) de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, los ingresos por concepto de salario mínimo están exceptuados del pago de tal impuesto.

Como se mencionó anteriormente el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo todas

las ventajas económicas establecidas en el contrato a favor del obrero.

1.2 CONTRATO

En torno a la relación entre el trabajador y patrón se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica: unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad, pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente. No se cambió el nombre pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la Ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad, por ello sostenemos que el contrato de trabajo es un *genus novum* regido por normas laborales de carácter social distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil. La teoría relacionista fue

expuesta por Wolfgang Sieverte allá por el año de 1935, en el apogeo del nacional - socialismo en Alemania.

Para diferenciarla del contrato se estimó que la relación es acontractual, gobernaça por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario. Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, porque sí la relación de trabajo es acontractual, tan sólo podrá aplicarse el derecho a favor del trabajador.

Entre la relación y el contrato, vuelve al escenario las tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato en relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho

objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a estas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la Ley o al contrato colectivo.

Es por ello que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

El anterior precepto revela claramente cuando hemos expuesto, pues en el mismo se identifica el contrato individual de trabajo y relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la presentación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otros casos siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores.

1.2.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Para llevarse a cabo el contrato individual de trabajo, es indispensable que exista una relación laboral (trabajador-patrón).

Trabajador, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio (art. 8 LFT).

Patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos (art. 10 LFT).

Se entiende por *relación de trabajo*, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos (art. 20 LFT).

Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe (art. 21 LFT).

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte (art. 24LFT).

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
2. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
3. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible;

4. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
5. La duración de la jornada;
6. La forma y el monto del salario;
7. El día y el lugar del pago del salario; y
8. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

9. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón (art. 25 LFT)

La falta de escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Este concepto beneficia a los trabajadores, ya que a pesar de que no exista contrato por escrito, en el que consten las condiciones de trabajo, los trabajadores se encuentran protegidos por las disposiciones de esta Ley. La legislación laboral mexicana exige la obligación de estipular las

condiciones de trabajo por escrito y su falta se le imputa al patrón; de manera que aún cuando no exista un documento en que conste el contrato y las condiciones de trabajo, los trabajadores gozan de la protección social que contiene el artículo 123 constitucional, la LFT, la costumbre laboral que beneficia al trabajador y la jurisprudencia que también sea favorable al mismo y que supere a la Ley fundamentalmente o la Ley reglamentaria. Por ello la propia Ley dispone que se presume la existencia del contrato o de la relación de trabajo en todo caso en que exista prestación de servicios, sin tomar en cuenta el acto que origine la prestación.

1.2.2 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

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

La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente

estructura un derecho social superior. La práctica del contrato colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por lo que tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea colectiva o individualmente los derechos que se derivan del mismo. El contrato colectivo tiende a superar la tensión entre las clases; sin embargo, en el derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia.

El contrato colectivo de trabajo deberá presentarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento, lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y arbitraje.

El contrato surtirá efecto desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta (art. 390 LFT).

El contrato colectivo contendrá:

1. Los nombres y domicilios de los contratantes.
2. Las empresas y establecimientos que abarque.
3. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
4. Las jornadas de trabajo.
5. Los días de descanso y vacaciones.
6. El monto de los salarios.
7. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda.
8. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
9. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley.
10. Las demás estipulaciones que convengan las partes (art. 391. LFT).

No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada

de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales (art.393 LFT).

En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión (art. 395 LFT).

La estipulación del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado (art. 396 LFT).

El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente (art. 397LFT).

En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

1. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.
2. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos.
3. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato (art. 398 LFT).

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

1. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años;
2. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
3. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada (art. 399 LFT).

En relación con la situación económica del país, es conveniente la revisión anual de los contratos de trabajo por lo que respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria; pero si tal revisión, que necesariamente originará un aumento de dichos salarios, a su vez genera una alza en los precios de las subsistencias incontrolada por las autoridades, esto daría motivo a institucionalizar la inflación que tanto daño esta haciendo en México y el mundo.

El contrato colectivo de trabajo terminará:

1. Por mutuo consentimiento.
2. Por terminación de obra.
3. Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre y cuando el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento (art. 401 LFT).

1.2.3 *CONTRATO LEY*

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestar el trabajador en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades

Federativas, en una o varias zonas económicas que abarque una o más de dichas Entidades, o en todo el Territorio Nacional (art. 404 LFT).

Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades en todo el Territorio Nacional (art. 406 LFT).

Los contratos-ley puede referirse a industrias de jurisdicción federal o local; las solicitudes para elevar los contratos colectivos de trabajo de naturaleza local a contratos-ley, en una entidad federativa, deberán dirigirse a los gobernantes de los Estados, o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, y cuando se trate de elevar los contratos colectivos de materia federal o contratos-ley o cuando se refiera a dos o más entidades federativas, las solicitudes deberán dirigirse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. También cuando se trate de industrias de jurisdicción federal en una entidad federativa.

El contrato - Ley contendrá:

1. Los nombres y domicilios de los sindicatos de los trabajadores y de los patronos que concurrieron a la convención.
2. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
3. Su duración, que no podrá exceder de dos años;
4. Las condiciones de trabajo señaladas en el art. 391, fracciones 4,5,6 y 9 (LFT);
5. Las reglas conforme a los cuales se formularan los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate;
6. Las demás estipulaciones que convengan las partes, (art. 412 LFT)

El contrato- Ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta. (art. 416 LFT).En la revisión del contrato-Ley se observaran las normas siguientes:

1. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el art. 406 LFT;
2. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;
3. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención; y
4. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio, o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el diario Oficial de la Federación o en el Periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta (art. 419 LFT)

Los contratos- Ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surja efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley, (art. 419 bis LFT)

1.3 DATOS QUE DEBE CONTENER LA NOMINA

La nómina en estos tiempos es de suma importancia ya que contiene información que es de utilidad tanto para la empresa como para el trabajador, así como para terceras personas (IMSS, SHCP, SAR, INFONAVIT).

Trabajador: Porque le refleja el ingreso y las deducciones que percibe por la jornada laborada, ya sea semanal, quincenal, etc...

Empresa: Es donde se reflejan las cantidades que paga el patrón al trabajador por la prestación de un servicio personal subordinado.

Terceras Personas: Es importante, ya que el documento expedido por el patrón sirve de fuente de información ante las dependencias oficiales, para demostrar que la empresa está cumpliendo con las obligaciones establecidas.

Las personas físicas y morales están obligadas a expedir los comprobantes o recibos de nómina por las actividades que realicen cuando las leyes fiscales así lo establezcan.

Las empresas al expedir los comprobantes o recibos de nómina deberán verificar que los datos de la persona a favor de quien se expida coincidan con los contenidos en el contrato de trabajo establecido.

Esta obligación se tendrá por cumplida cuando se conserve el comprobante o recibo original de la persona a cuyo favor se esta expidiendo. Estos comprobantes o recibos se imprimirán en original y copia, entregando la copia al interesado y conservando los originales

De acuerdo a lo anterior es de gran importancia que la nómina contenga los siguientes datos para poder ser deducible:

1. Nombre de la empresa
2. Registro Federal de Contribuyentes de la empresa
3. Sello o firma de la empresa
4. Periodo de pago
5. Nombre del trabajador
6. Registro Federal de Contribuyentes del trabajador

7. Número de afiliación al IMSS del trabajador
8. Firma del trabajador
9. Ingresos percibidos por el trabajador, como son:
 - Sueldos
 - Tiempo Extra
 - Vacaciones
 - Prima Vacacional
 - Aguinaldo
 - P.T.U.
 - Fondo de Ahorro
 - Vales de despensa
 - Premio de Asistencia y puntualidad
 - Crédito al Salario y
 - Demás prestaciones relativas a la nómina
10. Deducciones que se le hacen al trabajador como:
 - I.S.P.T.
 - I.M.S.S.
 - Créditos al INFONAVIT
 - Préstamos otorgados por la empresa.

En el cuadro no.1 se ejemplifica el formato de una nómina.

Cuadro 2. Formato de nómina

NUM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	S D	DIAS		SALARIO	DESP	PERCEPCIONES		PREMIO PUNT	PREMIO ASIST	CREDITO AL SAL	TOTAL PERCEP	ISPT	DEDUCCIONES		TOTAL DE DEDUC	NETO PAGADO
			TRABAJA	PAGA			NUMERO	IMPORTE						IMSS	INFONIA		
001	SEGURA ESPINOZA REYES	126.50	5	7	885.50	46.10	6.50	205.60	0.00	0.00	0.00	1,137.20	25.90	25.70	0.00	51.60	1,085.60
001	GARCIA CORTES JOSE JUAN	75.90	5	7	531.30	46.10	8.50	161.30	0.00	0.00	27.90	786.60	0.00	13.20	0.00	13.20	753.40
003	AGUILERA MARQUEZ SALVADOR	107.10	5	7	749.70	46.10	4.00	107.10	400.00	200.00	0.00	1,502.90	100.80	19.70	0.00	120.50	1,382.40
004	GALVAN HUERTA JOSE GUADALUPE	126.50	5	7	885.50	46.10	19.50	782.70	0.00	0.00	0.00	1,714.30	123.70	46.70	0.00	170.40	1,543.90
005	GUEVARA GUADARRAMA FAUSTINO	107.10	5	7	749.70	46.10	12.00	361.50	0.00	0.00	0.00	1,157.30	26.20	24.80	155.50	206.50	950.80
006	FRAGOSO BAUTISTA OSCAR	34.45	5	7	241.20	46.10	0.00	1,470.60	0.00	0.00	0.00	2,402.20	281.90	75.70	0.00	357.60	2,044.60
007	SANCHEZ CRUZ PRISCILIANO	60.70	5	7	424.90	46.10	1.50	22.80	0.00	0.00	56.70	344.00	0.00	0.00	0.00	344.00	
008	MARTINEZ MARTINEZ FAUSTINO	64.30	5	7	450.10	46.10	1.00	16.10	0.00	0.00	43.80	537.60	0.00	10.50	69.70	467.90	
009	PEREZ GARNICA MIGUEL ANGEL	75.90	5	7	531.30	46.10	12.50	270.40	0.00	0.00	42.40	554.70	0.00	11.20	0.00	543.50	
010	HERNANDEZ PEREZ JUAN CARLOS	75.90	5	7	531.30	46.10	34.00	882.30	0.00	0.00	20.10	867.90	0.00	15.60	0.00	852.30	
012	GIL GARCIA EDGAR	51.60	5	7	361.20	46.10	6.00	77.40	0.00	0.00	1,459.70	88.40	40.10	0.00	11.20	543.50	
014	TORRES CALIXTO AARON	86.70	5	7	606.90	46.10	8.50	184.20	0.00	0.00	46.20	530.90	0.00	9.00	0.00	521.90	
015	ROJAS RAMIREZ PABLO	34.45	5	7	241.20	46.10	7.00	120.60	0.00	0.00	22.00	359.20	0.00	15.10	106.60	252.60	
016	ALVARADO RODRIGUEZ RAFAEL	86.70	5	7	606.90	46.10	11.00	260.10	0.00	0.00	7.40	415.30	0.00	0.00	0.00	415.30	
018	RAMIREZ MARTINEZ JOSE LUIS	107.10	5	7	749.70	46.10	9.00	241.00	0.00	0.00	9.10	922.20	0.00	16.60	117.90	788.10	
	SUMAS TOTALES				9,431.90	737.60	175.00	5,163.70	400.00	200.00	275.60	16,208.60	654.30	343.60	449.30	1,487.20	14,721.60

HERRAMIENTAS ALNIA, S.A. DE C.V.

NOMINA SEMANAL DEL: 06 AL 12 DE DICIEMBRE DE 1999

R. F. C. H8ALG09793317

El trabajador al recibir el comprobante de nómina deberá verificar que dicho comprobante contenga los requisitos mínimos con que éstos deban de contar. (Ver cuadro 2).

Cuadro 2. Formato de recibo de nómina

CORPORACION VAL, S.A. DE C.V. SUR 84, MZ-22, LT-12 COL. NUEVO PASEO SAN AGUSTIN 3º SEC. ECATEPEC, EDO DE MEXICO, C.P. 55130 R.F.C. COV-750126-NRA		RECIBO DE NOMINA: FUNCIONARIOS	PUESTO: GERENTE ADMINISTRATIVO	
		FECHA DE PAGO: 30 DE NOVIEMBRE DE 1999	DEPARTAMENTO: ADMINISTRACION	
		PERIODO: SEGUNDA QUINCENA DE NOVIEMBRE		
Nº DE EMPLEADO 13	NOMBRE DEL EMPLEADO ROCHA ALEGRE NOEMÍ	R.F.C. ROAN-730701	IMSS 3093731664-1	
PERCEPCIONES		DEDUCCIONES		
CONCEPTO	IMPORTE	CONCEPTO	IMPORTE	
15 DIAS TRABAJADOS	\$4,500.00	CUOTAS IMSS	\$169.70	
CREDITO AL SALARIO	\$0.00	I.S.P.T.	\$521.80	
TOTAL PERCEPCIONES	\$4,500.00	TOTAL DEDUCCIONES	\$691.50	
		NETO A PAGAR	\$3,808.50	
FIRMA DEL TRABAJADOR				
RECIBI DE CORPORACION VAL, S.A. DE C.V. LA CANTIDAD DESCRITA EN ESTE RECIBO Y CON ELLAS DOY POR PAGADAS TODAS Y CADA UNA DE LAS PRESTACIONES A LAS QUE LEGALMENTE TENGO DERECHO TALES COMO SALARIOS ORDINARIOS, HORAS EXTRAS, SEPTIMOS DIAS, ETC MISMA QUE RECIBO A MI ENTERA SATISFACCION, MANIFESTANDO MI CONFORMIDAD CON LOS DESCUENTOS DE LEY DESCRITOS POR LO QUE ACEPTO QUE NO SE ME ADEUDA CANTIDAD ALGUNA POR NINGUN CONCEPTO POR LOS SERVICIOS PRESTADOS A LA EMPRESA				

Para hacerse deducibles deben de ser pagadas dentro del mismo ejercicio y además deben de reflejarse los ingresos pagados, el impuesto que en su caso, se retiene al trabajador y las diferencias que resulten a su favor por concepto de crédito al salario.

CAPITULO 2

PRESTACIONES DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Existe una serie de prestaciones que pueden otorgarse a los trabajadores, algunas de ellas son de carácter obligatorio por estar establecidas por la *Ley Federal del Trabajo* y otras se otorgan como prestaciones adicionales de patronos a trabajadores, las que surgen por convenios o acuerdos entre ellos. Entre las prestaciones obligatorias de deben proporcionarse están el aguinaldo, las vacaciones y la prima vacacional, las cuales denominaremos como prestaciones mínimas.

2.1 PRESTACIONES MINIMAS

Las prestaciones mínimas a las cuales tienen derecho los trabajadores y que por ningún motivo pueden ser inferiores a las fijadas por esta Ley, son las siguientes:

2.1.1 **VACACIONES:** El objeto de las vacaciones es permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado,

recuperar las energías y aliviar la tensión causada por el trabajo.

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables, 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, (art.76 LFT), ver cuadro 3.

Cuadro 3. Días de descanso obligatorios por tiempo laborado.

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

Las características de las vacaciones, las cuales están fundamentadas en la Ley Federal del Trabajo son las siguientes:

1. Se disfrutará de seis días de vacaciones en forma continua, por lo menos.
2. No podrán compensarse con una remuneración.
3. Deberán concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.
4. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.
5. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual en proporción al número de días trabajados en año.

En varias empresas acostumbran otorgar vacaciones generales en determinada época, lo que origina que el periodo de vacaciones *no necesariamente* sea otorgado dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento de años de antigüedad.

Tácitamente se ha permitido que las vacaciones se fraccionen, pero siempre que se disfrute de cuando menos un periodo continuo de seis días.

Sustituir el disfrute de las vacaciones por una remuneración está prohibido expresamente por la Ley Federal del Trabajo, ya que de esa manera no se cumplirá con el objetivo de las vacaciones: el descanso del trabajador. Pero podría darse el caso cuando la relación de trabajo concluye antes de que se cumplan años de antigüedad , por lo que se pagaría la parte proporcional de vacaciones que le corresponden a esa fecha. O bien cuando se otorguen más días que los mínimos establecidos por la Ley.

2.1.2 *PRIMA VACACIONAL*: Como un derecho accesorio a la prestación vacacional, la ley establece el pago de una prima no menor del 25% sobre los salarios que correspondan al período vacacional, a efecto de solventar los gastos adicionales que el trabajador erogue durante el mismo (art. 80 LFT).

Puede ser pagada en forma simultánea o previa a la fecha en que se inicie el período de descanso, ya que la misma se genera al mismo tiempo que el derecho a las vacaciones, aún cuando éste no se ejerza inmediatamente.

Al igual que las otras prestaciones establecidas en la Ley

Federal del Trabajo, ésta contempla lo mínimo que debe recibir el trabajador, el patrón puede otorgar un porcentaje mayor.

Ejemplo:

TRABAJADOR "X"

Sueldo Diario	100.00
Año de servicio	1
VACACIONES	6.00 Días
	<u>100.00 (X) Sueldo Diario</u>
	600.00 Total Vacaciones
PRIMA VAC	25% (X) Porcentaje
	<u>150.00 Total Prima Vacacional</u>

2.1.3 *AGUINALDO*: Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de Diciembre, equivalente a 15 días de salario, el cual no podrá ser menor.

Los que hayan cumplido el año de servicios independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiere trabajado, cualquiera que fuere éste, (art. 87 LFT).

Lo anterior significa que aun cuando el trabajador no haya laborado todo el año tiene derecho a la parte proporcional de aguinaldo.

Un procedimiento para determinar la parte proporcional de aguinaldo que corresponde a trabajadores que no laboraron todo el año, es dividir los días que se otorgan de aguinaldo entre el número de días que conforma el año (365), el resultado se multiplica por los días laborados por el trabajador en el año para obtener los días que le corresponden por concepto de aguinaldo, los días resultantes se multiplicarán por el salario diario del trabajador para obtener el importe a pagar antes de impuestos.(Ver cuadro 4)

Cuadro 4. Determinación de los días que corresponden de aguinaldo, según el tiempo laborado.

Número de días laborados	Días de Aguinaldo	Salario Diario	Monto del Aguinaldo
365	15	80	1,200.00
292*	12	80	960.00
219**	9	80	720.00
146***	6	80	480.00

* $15/365 = 0.04109 \times 292 = 11.998 = 12$

** $15/365 = 0.04109 \times 219 = 8.998 = 09$

Por otra parte, los quince días que señala la Ley Federal del Trabajo son obligatorios, pero desde luego que este es el mínimo que se debe pagar, pudiendo otorgarse cantidades superiores, ya sea por decisión unilateral del patrón o por acuerdo de ambas partes.

El salario base para el cálculo del aguinaldo no se precisa en la ley, pues si bien es cierto que se refiere a quince días de salario, éste, según la propia Ley Federal del Trabajo incluye al aguinaldo, de tal suerte que la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha fincado jurisprudencia en el sentido de que debe ser el salario ordinario el que se tome como base para el aguinaldo, dado que al formar parte del propio salario, de integrarse para el aguinaldo, se daría una piramidación continua.

2.2 PRESTACIONES CONTRACTUALES U OPCIONALES.

En este apartado comentaremos aquellas prestaciones que no son obligatorias por ley, pero que mediante los contratos colectivos o individuales se llegan a pactar en beneficio de los trabajadores, o que por tradición se entregan a los trabajadores también a fin de año.

Para computar prestaciones distintas a las legales y que se deriven exclusivamente del contrato de trabajo, ya sea individual o colectivo, se requiere distinguir dos situaciones; si las partes son omisas respecto de la forma de fijar su monto, deben computarse de acuerdo con el salario diario integrado en los términos del art. 86 de la LFT, si establecen una base distinta ya sea inferior o superior, debe estarse a lo pactado en el contrato, sin que por ello se desconozca la definición legal del salario, ni se lesione derecho alguno del trabajador, ya que, por tratarse de prestaciones extra legales, se puede pactar válidamente en contenido de las mismas, ya sea fijando cantidades globales o bien estableciendo las bases para computarlas.

De lo anterior podemos señalar que en forma más específica se consideran prestaciones extra legales las siguientes:

2.2.1 *FONDO DE AHORRO*. Otra de las prestaciones que generalmente se perciben a fin de año son las conocidas como fondos de ahorro o cajas de ahorro. En cuanto al fondo de ahorro puede definirse como una aportación que sobre el salario nominal del trabajador aportan los patrones y trabajadores,

siendo recomendable, desde luego, que la aportación a dicho fondo sea de igual forma de ambas partes, ya que esto servirá para su no gravamen en el ISR o integración con base en las aportaciones de seguridad social.

El fondo de ahorro consistirá en la aportación del 13% del sueldo nominal por parte del trabajador, así como de 13% de aportación por parte del patrón sobre la totalidad de los sueldos nominales.

El objeto del fondo de ahorro será, por tanto, el fomentar el hábito del ahorro entre los trabajadores, constituyendo con esto, un fondo en el cual puedan apoyarse al tener gastos imprevistos, puesto que podrán recurrir a él, para solicitar préstamos, que en la mayoría de las empresas, que no cuentan con este fondo, ya casi no se otorgan. Dichos préstamos en ningún caso podrán exceder de la suma de la cantidad aportada por cada trabajador y la aportación por cada trabajador que efectúe el patrón.

Los requisitos de constitución del fondo de ahorro, se pueden resumir de la siguiente manera:

1. Estar debidamente reglamentado.

2. Efectuar las aportaciones, tanto por los patrones como por los trabajadores.
3. Invertir el fondo con el fin de generar intereses a favor del trabajador.
4. Señalar la fecha de la constitución y de aniversario de éste.
5. Otorgar préstamos a los integrantes del fondo.
6. Fijar el cobro de intereses por préstamos.
7. Fijar la comisión o, en su caso, el organismo encargado de su administración, el cual podrá estar integrado por representantes del patrón y los trabajadores, también podrá administrarse por un fideicomiso, sociedad o asociación civil constituida para tal fin.

2.2.2 En cuanto a las *CAJAS DE AHORRO*, éstas, a diferencia del fondo de ahorro, se integran únicamente por los trabajadores y de manera independiente a la empresa o patrón, ya que éstos no intervienen en su aportación o administración. Son una especie de tandas entre los trabajadores, donde también se recomienda, en su caso, elaborar un reglamento para su operación y aceptación de socios. Dicha caja podrá

administrarse por sociedades civiles constituidas para tal fin, quienes en los términos del artículo 70, fracción XII, de la LISR, están consideradas como personas morales no contribuyentes del ISR.

2.2.3 GRATIFICACIONES: Es la remuneración que percibe el trabajador por el buen desempeño y dedicación que ha tenido en su actividad laboral (bonos de productividad y actuación).

2.2.4 PREMIO DE PUNTUALIDAD: Es la remuneración que se otorga al trabajador por mantenerse dentro de la tolerancia que la empresa marca u otorga a éste en el punto inicial de su período laboral.

2.2.5 PREMIO DE ASISTENCIA: Es la remuneración o ingreso que percibe el trabajador por presentarse a laborar los días que establezca su contrato, tomando en cuenta los imprevistos que se puedan suscitar.

2.2.6 VALES DE DESPENSA. Es la remuneración otorgada al trabajador la cual constituye un ahorro para éste, dado que no se tendrá que utilizar la parte correspondiente de su salario para adquirir los bienes de consumo de que se trate, pudiendo destinarla a satisfacer otras necesidades o fines, con lo cual se

cumple el mismo objetivo económico que con las prestaciones expresamente previstas en la ley.

Los vales de despensa serán entregados al trabajador dentro de los últimos días de cada mes.

Es importante señalar que cuando este tipo de prestaciones se establecen en el contrato y no se llegan a realizar, podría influir, de manera indirecta en la productividad de la empresa, desde el punto de vista de la desmotivación que en su caso se llega a generar por parte de los trabajadores hacia la empresa, lo cual desde luego es en perjuicio de éstas, con lo que bajo estas consideraciones, las prestaciones en cuestión se vuelven prácticamente indispensables como erogación del contribuyente.

**CAPITULO 3. CONCEPTOS QUE FORMAN PARTE DE LA BASE
GRAVABLE PARA LA RETENCION DE I.S.P.T. EN UNA NOMINA,
CONFORME A LA LEY DE I.S.R.**

**3.1 INGRESOS GRAVABLES Y EXENTOS (PRESTACIONES
MINIMAS)**

3.1.1 *SUELDOS Y SALARIOS*. Este tipo de ingresos para efectos del ISR se encuentran regulados por el capítulo I del título IV de la LISR. La percepción específica de este concepto se encuentra gravado en su totalidad y el impuesto por los pagos que se vayan realizando en el ejercicio se irán calculando conforme al procedimiento establecido en el art. 80, mientras que para el impuesto anual se aplicará la mecánica del art. 141 de la LISR.

3.1.2 *TIEMPO EXTRA*. La jornada de trabajo durará como máximo 8 horas tratándose de jornada diurna, 7 horas la jornada nocturna y 7 horas y media la jornada mixta (art. 60 y 61 de la LFT). Sin embargo, cuando se requiera la prolongación de la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. En este caso se pagarán en 100% más del salario que corresponda a las horas de jornada ordinaria, es decir, se

pagará el doble (art. 65 de la LFT). Sin embargo, cuando se prolongue el tiempo extraordinario por más de nueve horas a la semana, el patrón está obligado a pagar al trabajador el tiempo excedente con 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, es decir, se pagarán triples. (Ver cuadro 5)

Ejemplo:

" AREA GEOGRAFICA C "

Salario diario \$300.00

$$\text{Salario x hora} = \frac{\text{Salario diario}}{\text{Horas de jornada}} = \frac{300}{8 \text{ hrs}} = \$37.50$$

Cuadro 5. Determinación Tiempo extra, pagado al doble y al triple.

	Lunes	Martes	Miérc	Jués	Viernes	Total	Importe a pagar
Tiempo extra trabajado	5	5	4	3	0	17	
Pagado al doble	3	3	3	0	0	9	37.50 x 9 x 2 = 675.00
Pagado al Triple	2	2	2	3	0	8	37.50 x 8 x 3 = 900.03

De acuerdo al artículo 77 fracción I de la Ley del Impuesto sobre la Renta no se pagará el impuesto por las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario, hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban los trabajadores del salario mínimo

general de una o varias zonas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario.

En los casos de los trabajadores que perciban sueldo superior al mínimo, la exención ascenderá a 50% de las remuneraciones, pero únicamente los ingresos que perciban por aquellas horas extras que no excedan del límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica por cada semana de servicios, aclarando que el excedente de los pagos citados, tanto en este párrafo como en el anterior pagarán el impuesto correspondiente.

Cuadro 6. Determinación del tiempo extra exento y tiempo extra gravado.

Importe horas extras hasta el límite de la LFT	\$675.00
Importe hrs extras remuneradas que exceden del límite	\$900.03
Determinación de la exención	
De las percepciones dentro del límite	\$675.00 (totalmente exentas)
De las percepciones que exceden del límite	\$900.03 x 50% = 450.01 (A)
	(B) 148.50 (5 veces SMGAG "C" -- 5 x 29.70 = 148.50)
Si (A) es > (B), entonces la exención será el monto de B	
Si (A) es < (B), entonces la exención será el monto de A	
En este caso será hasta por \$ 148.50	
Exención hasta el límite de la LFT	\$675.00
(+) Exención que excede del límite	<u>148.50</u>
= Importe exento de horas extras	\$823.50
Total de Horas extras percibidas	\$1,575.03
(-) Importe exento	<u>823.50</u>
Importe Gravado	\$751.53

Estos ingresos se acumularán a los demás que perciba el trabajador durante el periodo por el que se realice el pago y se aplicará la tarifa del artículo 80 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

3.1.3 *VACACIONES*. En cuanto a las vacaciones también están grabadas, pero se considera que el pago queda comprendido dentro de la remuneración normal que recibe el trabajador por lo que no habrá ingreso adicional, simplemente el trabajador deja de laborar y a su ingreso se le calcula el impuesto de acuerdo con el procedimiento normal.

3.1.4 *PRIMA VACACIONAL*. Los pagos que los patrones hagan por este concepto a sus trabajadores, durante el año de calendario estarán exentas hasta por el equivalente a quince días de salario mínimo general del área geográfica (SMGAG).

A continuación se presentan los montos de las exenciones de la prima vacacional vigentes hasta la fecha.

Area Geográfica	Determinación de la exención (Salario mínimo gral. área geog. X 15)	Monto de la exención
" A "	34.50 x 15	\$516.75
" B "	31.90 x 15	\$478.50
" C "	29.70 x 15	\$445.50

3.1.5 AGUINALDO. Estos ingresos se encuentran exentos del pago del impuesto hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador (SMGAG) elevado a treinta días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general.

Asimismo, en el artículo 76 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (RISR), el artículo precisa que en el caso de que la gratificación sea inferior al monto equivalente al SMGAG elevado a treinta días, no se pagará el impuesto hasta por el monto de la gratificación otorgada, aun cuando se calcule sobre un salario superior al mínimo.

A continuación se presentan los montos de las exenciones del aguinaldo considerando que éstos fueron cubiertos a más tardar el 19 de diciembre, precisando que el monto de esta exención puede variar, dependiendo del salario mínimo que esté vigente a la fecha en que se realicen los pagos por este concepto, de acuerdo con el art. 77 fracción XI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. (Ver cuadro 7)

Cuadro 7. Determinación de la exención del aguinaldo, según el Área geográfica.

Area Geográfica	Determinación de la exención (Salario mínimo gral. Área geográfica)	Monto de la exención
" A "	34.45 x 30	\$1,033.50
" B "	31.90 x 30	\$957.00
" C "	29.70 x 30	\$891.00

En el caso de que el aguinaldo sea fraccionado, la exención se aplicará una sola vez, ya que la disposición se refiere a gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario (art. 77 fracción XI de LIS).

Ejemplo:

Monto del aguinaldo	1,500.00
(-) Exención área geográfica " A "	<u>1,033.00</u>
Importe Gravado para I.S.R.	467.00

El cálculo del Impuesto Sobre la Renta de este tipo de ingresos podrá realizarse en los términos del artículo 86 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

3.2 INGRESOS GRAVABLES Y EXENTOS (PRESTACIONES CONTRACTUALES U OPCIONALES)

3.2.1 *FONDO DE AHORRO*. Fiscalmente, se vuelve una prestación deducible para el patrón y un ingreso exento para el trabajador, cumpliendo los requisitos de los artículos 24, fracción XII, y artículo 77, fracción VIII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta; así como de los artículos 19, 20, 22 y 23 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, entre los que destacan para su deducibilidad los siguientes:

1. Que participen cuando menos 75% de los trabajadores o empleados de confianza (art.20, fracción III, del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta).
2. Que se otorgue como máximo una aportación de 13% de los salarios de cada trabajador.
3. Que la aportación no exceda además de un monto de 10 veces el salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en el que el trabajador presta sus servicios. De esta manera, tendríamos como aportación máxima para el Distrito Federal, el siguiente: $34.45 \times 10 \times 13\% = \44.78 diarios $34.45 \times 10 \times 30.40 \times 13\% = \$1,361.46$ mensuales
4. Que el plan establezca al trabajador el poder retirar las aportaciones únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
5. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal.
6. Que el beneficio se otorgue en forma general a todos los trabajadores.
7. Que se establezca un plan por escrito, en el que se fijen los plazos y requisitos para su operación.

3.2.2 *CAJA DE AHORRO*. Este ingreso esta exento en su totalidad de acuerdo con lo previsto por el artículo 77, fracción VIII de la Ley del Impuesto sobre la renta cuando cumplan con los requisitos de deducibilidad establecidos en el precepto legal citado para el empleador que los constituya.

3.2.3 *GRATIFICACIONES (Bono de productividad y Actuación)*. Este tipo de prestación no se encuentra dentro de las exenciones del artículo 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, por lo que se consideran un ingreso gravado al 100% para el trabajador; fundamentado en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo y artículo 78 primer párrafo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Para efectos del Seguro Social e Infonavit, también es una prestación que se integrará al salario del trabajador, como lo señala el acuerdo 77/94, punto II, del Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que será un concepto integrable al salario, en los términos del artículo 27, de la Ley del Seguro Social y artículo 29, fracción II, de la Ley del Infonavit.

3.2.4 Los *PREMIOS POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA*, son ingresos gravados para el Impuesto Sobre la Renta a 100%, puesto que no están incluidos dentro del artículo 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta,

el cual establece las exenciones que en dicho impuesto tienen las personas físicas. Esto fundamentado en artículo 78 primer párrafo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El artículo 78 establece como ingresos para el Impuesto Sobre la Renta a los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, por lo que estas prestaciones se gravan de manera total para la determinación de Impuesto Sobre la Renta correspondiente al trabajador; es decir, no son prestaciones que cuenten con alguna exención prevista en el artículo 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, artículo que exenta algunas prestaciones de los trabajadores, como el tiempo extra, la participación de utilidades, el aguinaldo, etc...

No hay que olvidar que para el Seguro Social este tipo de prestaciones se integra al salario, cuando su monto exceda de 10% del salario integrado o base de cotización del trabajador, como se establece en el artículo 27, fracción VII, de la Ley del Seguro Social.

3.2.5 VALES DE DESPENSA. Sobre este concepto vale la pena hacer los siguientes comentarios. No se señala expresamente en la fracción VI del artículo 77, sin embargo, durante mucho tiempo se ha considerado dentro de las prestaciones de naturaleza análoga, sin embargo, la autoridad fiscal no comparte la misma idea por lo que decía que sí debían estar gravados para efectos del Impuesto Sobre la Renta. Cuando se dio

a conocer originalmente la normatividad sustantiva de impuestos del Sistema de Administración Tributaria, en el criterio 3.5.1 se indicaba que esta prestación no puede considerarse de naturaleza análoga y por ello no es un ingreso exento para el trabajador, motivo por el cual solo serían deducibles para el empleador cuando se acumularan a los ingresos del trabajador y se efectuara la retención correspondiente; sin embargo, este criterio se modificó con posterioridad, al emitir la Suprema Corte de Justicia de la Nación la Contradicción de Tesis 30/97, en la cual resuelve que los vales de despensa sí deberán considerarse prestaciones de naturaleza análoga a los gastos de previsión social. Por lo tanto, serían una partida exenta hasta el límite establecido en el último párrafo del artículo 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, siendo por ende un concepto deducible para el patrón.

3.3 APLICACIÓN DEL SUBSIDIO Y CREDITO AL SALARIO

Cabe señalar que el salario mínimo de base para el cálculo de la exención, será el vigente en el momento del pago. El artículo 6°. Del Código Fiscal de la Federación (CFF) marca que las contribuciones se determinarán conforme a las disposiciones vigentes en el momento de sus causación. Por consiguiente en caso de variación del salario mínimo, se considera el vigente en el momento de pago.

Las diferencias que exceden al importe exento quedarán gravadas, por lo que el patrón esta obligado a retener el impuesto correspondiente.

En principio la parte gravable debe acumularse a los demás ingresos percibidos en el mes para aplicar el procedimiento y determinar el monto a retener de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 80, 80-A y 80-B de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Art.80 LISR. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere el capítulo I del título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (Por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado) están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. Cuando quienes hagan los pagos correspondientes realicen pagos provisionales trimestrales en los términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, efectuarán las retenciones respectivas mensualmente, debiendo realizar los enteros correspondientes en forma trimestral conjuntamente con sus declaraciones de pagos provisionales. No se efectuará retención a las personas que únicamente perciban salario mínimo general correspondiente del área geográfica del contribuyente.

La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario la siguiente tarifa:

TARIFA

Límite Inferior \$	Límite Superior \$	Cuota Fija \$	Porcentaje para aplicarse sobre el excedente del Lim. Marginal %
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	709.86	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	46,295.50	3,996.91	34.00
46,295.51	138,886.48	14,338.10	35.00
138,886.49	185,181.99	46,744.96	37.50
185,182.00	En adelante	64,105.77	40.00

NOTA: Esta tabla se encuentra actualizada a partir del 1º. De Octubre de 1999, según anexo 8 de la Resolución Miscelánea Fiscal publicada en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F) del 15 de Octubre de 1999.

Art.80-A LISR. Los contribuyentes a que se refiere el capítulo I del título IV gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo anterior.

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el art.80 de esta ley, a los que se les aplicará la siguiente tabla:

TABLA

Límite Inferior \$	Límite Superior \$	Cuota Fija \$	Porcentaje de Subsidio sobre el excedente sobre Lim.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

NOTA. Esta tabla se encuentra actualizada a partir del 1°. De Octubre de 1999, según anexo 8 de la Resolución Miscelánea Fiscal publicado en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F) del 15 de Octubre de 1999.

Art. 80-B de LISR. Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del artículo 78, salvo en el caso del sexto párrafo siguiente a la tarifa del artículo 80 de esta Ley, calcularán el impuesto en los términos de este último artículo aplicando el crédito al salario mensual que resulte conforme a lo dispuesto en los siguientes párrafos, en lugar del acreditamiento a que se refiere el segundo párrafo siguiente a la tarifa del artículo 80 mencionado.

Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes a que se refiere el párrafo anterior, acreditarán contra el

impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes, en los términos del artículo 80 disminuido con el monto del subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 80-A de esta Ley por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la siguiente tabla.

TABLA

Para ingresos de \$	Hasta ingreso de \$	Crédito al salario mensual \$
0.01	1,352.49	311.19
1,352.50	1,991.44	311.05
1,991.45	2,028.68	311.05
2,028.69	2,655.22	310.88
2,655.23	2,704.93	300.29
2,704.94	2,894.29	292.41
2,894.30	3,399.38	292.41
3,399.39	3,606.59	270.84
3,606.60	4,079.27	248.39
4,079.28	4,759.17	225.26
4,759.18	5,439.02	193.84
5,439.03	5,644.27	166.37
5,644.28	En adelante	135.94

Las cantidades establecidas en las columnas correspondientes al límite inferior, límite superior y cuota fija de cada renglón de la tarifa del artículo 80 y de las tablas del artículo 80-A y 80-B, se actualizarán en los meses de Enero, Abril, Julio y Octubre en los términos del artículo 7-C de la LISR. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público hará las

operaciones aritméticas previstas en este párrafo y publicará la tabla actualizada en el Diario Oficial de la Federación.

Art.7-C LISR. Las cantidades en moneda nacional que se establezcan en esta Ley para señalar límites de ingresos, deducciones y créditos fiscales, así como los que contienen las tarifas y tablas, se actualizarán en los meses de Enero, Abril, Julio y Octubre con el factor de actualización correspondiente al periodo comprendido desde el cuarto mes inmediato anterior a aquél por el cual se efectúa la actualización, mismo que se obtendrá de conformidad con el artículo 17-A del Código Fiscal de la Federación. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público realizará las operaciones aritméticas previstas en este artículo y publicará el factor de actualización en el Diario Oficial de la Federación a más tardar el día 10 de los meses citados.

Sin embargo, existe un procedimiento opcional en el artículo 86 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (RLISR), que consiste en mensualizar el ingreso(que en realidad corresponde a un año) para acumular sólo el equivalente a un mes, para que sumado a los demás ingresos de ese mes, se calcule el impuesto de acuerdo con el procedimiento normal. Posteriormente, se determina la tasa de impuesto que será la que se aplique a los ingresos gravados por este concepto. El procedimiento anterior se aplica tanto a aguinaldos, primas vacacionales o dominicales, participación de los trabajadores en las utilidades (PTU)

y prestaciones de previsión social. Cabe mencionar nuevamente que este procedimiento es optativo y se presenta más detallado a continuación:

PROCEDIMIENTO ARTICULO 86 DEL REGLAMENTO DE LA LISR.

Remuneración gravada (A)
 / Días del año
 = Remuneración por día
 X Días del mes (365/12)
 = Remuneración por mes (1)
 + Salario ordinario del mes
 = Ingreso global mensual (se calcula el imppto.según art.80 y 80-A de LISR)
 - Límite Inferior
 = Excedente
 X % sobre excedente
 = Impuesto Marginal ----- % subsidio (art. 80-A)
 + Cuota Fija + Cuota Fija (art. 80-A)
 = Impuesto según tarifa = Subsidio (2)
 - Subsidio (2)
 = Impuesto a retener sobre ingreso global mensual

Posteriormente se determinará el impuesto correspondiente al salario normal, también de acuerdo al procedimiento del art 80 de LISR

Salario Normal
 - Límite Inferior
 = Excedente
 X % sobre excedente
 = Impuesto Marginal % subsidio (art. 80-A)
 + Cuota Fija Cuota Fija (art. 80-A)
 = Impuesto según tarifa Subsidio (3)
 - Subsidio (3)
 = Impuesto a retener sobre salario normal
 Impuesto al ingreso global mensual
 - Impuesto al salario normal
 = Diferencia
 / Remuneración por mes
 X 100
 = Tasa del impuesto

Por lo tanto:

Remuneración gravada (A)
 x Tasa del Impuesto
 = **Impuesto a retener ISPT**

DETERMINACION DE LA PROPORCION DE SUBSIDIO ACREDITABLE.

Es importante hacer mención que para calcular el impuesto de ISPT (Impuesto Sobre Producto de Trabajo), el patrón esta obligado a *determinar* la proporción de subsidio correspondiente, la cual se calculará en base a la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned} \text{SUBSIDIO ' 99} &= \frac{\text{Ingresos Gravables ' 98}}{\text{Total Erogaciones}} \\ &= \frac{1,240,000.00}{1,576,250.00} \\ &= 0.7866 \end{aligned}$$

Para efectos de determinar dicha proporción, los conceptos que deben considerarse como erogaciones efectuadas en el ejercicio, entre otros, pueden mencionarse los siguientes:

Sueldos y Salarios
Rayas y Jornales
Gratificaciones y Aguinaldo
Indemnizaciones
Prima de vacaciones
Prima de antigüedad
Premios por puntualidad o asistencia
Participación de los trabajadores en las utilidades
Seguro de vida
Medicinas y honorarios médicos
Gastos en eqpo.para deportes y de manto de instalc deportivas
Gastos de comedor
Previsión Social
Seguro de gastos médicos mayores
Fondo de Ahorro
Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa
Programas de salud ocupacional
Depreciación de equipo de comedor
Depreciación de equipo de transporte para el personal
Depreciación de instalaciones deportivas
Gastos de transporte de personal
Cuotas Sindicales pagadas por el patrón
Fondos de pensiones, aportaciones del patrón
Prima de antigüedad (aportaciones)
Gastos por fiesta de fin de año y otros
Subsidios por incapacidad
Becas para trabajadores
Depreciación y gastos de guarderías infantiles
Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos
Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral
Intereses Subsidiados en créditos al personal
Horas extra
Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro

No se consideran como erogaciones para estos efectos los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo. Tampoco se consideran erogaciones, los viáticos por los cuales no se está obligado al pago del impuesto sobre la renta de acuerdo con el artículo 77 de esta ley.

CAPITULO 4.

CASOS PRACTICOS

Para un mejor entendimiento de cómo debe de efectuarse el cálculo del I.S.P.T. en una nómina ya sea semanal, quincenal o mensual, así como de las prestaciones otorgadas a los trabajadores; a continuación se dan a conocer algunos casos prácticos en los cuales incluiremos todos los conceptos mencionados en el capítulo anterior, tanto de personas que perciben el salario mínimo como las que perciben un salario mayor a éste y haciendo mención a la zona geográfica en que se ubiquen.

Antes de dar inicio con los casos prácticos determinaremos el subsidio acreditable, el cual nos indicará según el porcentaje (%) determinado, las tablas que utilizaremos para dicho cálculo.

Una vez determinada la proporción, esta se podrá redondear al porcentaje inmediato superior y utilizar la tabla que le corresponda a la proporción redondeada de acuerdo con las tablas que se dan a conocer en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.).

DETERMINACION DE SUBSIDIO ACREDITABLE.

<u>CONCEPTO</u>	<u>TOTAL EROGACION</u>	<u>INGRESOS GRAVADOS</u>
Sueldos y Salarios	1,000,000.00	1,000,000.00
Gratificaciones y Aguinaldo	70,500.00	56,800.00
Indemnizaciones	65,000.00	47,750.00
Prima Vacacional	26,250.00	20,000.00
Prima de Antigüedad	13,750.00	0.00
Premio de Puntualidad y asistencia	150,000.00	150,000.00
P T. U.	250,000.00	233,000.00
Previsión social	38,000.00	22,500.00
Gastos fiesta de fin de año	8,750.00	0.00
Aportaciones I.M.S.S	120,000.00	0.00
Aportaciones INFONAVIT	50000	0.00
Aortaciones SAR	20000	0.00
	1,812,250.00	1,530,050.00

$$\text{Subsidio} = \frac{1,530,050.00}{1,812,250.00} = 0.84$$

$$\begin{aligned} \text{Subsidio no acreditable} &= 2 (1 - P) \\ &= 2 (1 - 0.8443) \\ &= 2 (0.16) \\ &= \underline{\underline{32\%}} \end{aligned}$$

Para nuestros casos prácticos, utilizaremos las siguientes tablas aplicables al cuarto trimestre de 1999 y serán tanto la semanal, la quincenal y la mensual publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 15 de Octubre de 1999.

PROPORCION DE 0.84

TABLA SEMANAL

LIMITE INFERIOR 1 \$	LIMITE INFERIOR 2 \$	LIMITE SUPERIOR \$	CUOTA FIJA \$	% PARA APLICARSE SOBRE EXCEDENTE DE LIMITE INF. 1 %	CREDITO AL SALARIO SEMANAL \$
0.01	0.01	87.36	0.00	1.98	71.68
87.37	87.37	311.43	1.74	6.60	71.68
87.37	311.44	458.57	1.74	6.60	71.61
87.37	458.58	467.11	1.74	6.60	71.61
87.37	467.12	611.38	1.74	6.60	71.61
87.37	611.39	622.86	1.74	6.60	69.16
87.37	622.87	666.47	1.74	6.60	67.34
87.37	666.48	741.23	1.74	6.60	67.34
741.24	741.24	782.74	44.91	11.22	67.34
741.24	782.75	830.48	44.91	11.22	62.37
741.24	830.49	939.33	44.91	11.22	57.19
741.24	939.34	1,095.85	44.91	11.22	51.87
741.24	1,095.86	1,252.44	44.91	11.22	44.66
741.24	1,252.45	1,299.69	44.91	11.22	38.29
741.24	1,299.70	1,302.70	44.91	11.22	31.29
1,302.71	1,302.71	1,514.31	107.91	16.50	31.29
1,514.32	1,514.32	1,813.00	142.77	21.12	31.29
1,813.01	1,813.01	3,656.66	205.88	24.02	31.29
3,656.67	3,656.67	5,763.38	648.79	27.06	31.29
5,763.39	5,763.39	7,313.25	1,218.97	29.38	31.29
7,313.26	7,313.26	8,775.90	1,674.23	31.69	31.29
8,775.91	8,775.91	10,660.16	2,137.73	34.00	31.29
10,660.17	10,660.17	31,980.41	2,778.37	35.00	31.29
31,980.42	31,980.42	42,640.57	10,240.51	37.50	31.29
42,640.58	42,640.58	En adelante	14,238.07	40.00	31.29

PROPORCION 0.84

TABLA QUINCENAL

LIMITE INFERIOR 1 \$	LIMITE INFERIOR 2 \$	LIMITE SUPERIOR \$	CUOTA FIJA \$	% PARA APLICARSE SOBRE EXCEDENTE DE LIMITE INF. 1 %	CREDITO AL SALARIO QUINCENAL \$
0.01	0.01	187.20	0.00	1.98	153.60
187.21	187.21	667.35	3.74	6.60	153.60
187.21	667.36	982.65	3.74	6.60	153.45
187.21	982.66	1,000.95	3.74	6.60	153.45
187.21	1,000.96	1,310.10	3.74	6.60	153.45
187.21	1,310.11	1,334.70	3.74	6.60	148.20
187.21	1,334.71	1,428.15	3.74	6.60	144.30
187.21	1,428.16	1,588.35	3.74	6.60	144.30
1,588.36	1,588.36	1,677.30	96.23	11.22	144.30
1,588.36	1,677.31	1,779.60	96.23	11.22	133.65
1,588.36	1,779.61	2,012.85	96.23	11.22	122.55
1,588.36	2,012.86	2,348.25	96.23	11.22	111.15
1,588.36	2,348.26	2,683.80	96.23	11.22	95.70
1,588.36	2,683.81	2,785.05	96.23	11.22	82.05
1,588.36	2,785.06	2,791.50	96.23	11.22	67.05
2,791.51	2,791.51	3,244.95	231.24	16.50	67.05
3,244.96	3,244.96	3,885.00	305.93	21.12	67.05
3,885.01	3,885.01	7,835.70	441.17	24.02	67.05
7,835.71	7,835.71	12,350.10	1,390.27	27.06	67.05
12,350.11	12,350.11	15,671.25	2,612.08	29.38	67.05
15,671.26	15,671.26	18,805.50	3,587.64	31.69	67.05
18,805.51	18,805.51	22,843.20	4,580.84	34.00	67.05
22,843.21	22,843.21	68,529.45	5,953.64	35.00	67.05
68,529.46	68,529.46	91,372.65	21,943.94	37.50	67.05
91,372.66	91,372.66	En adelante	30,510.14	40.00	67.05

PROPORCION 0.84

TABLA MENSUAL

LIMITE INFERIOR 1	LIMITE INFERIOR 2	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% PARA APLICARSE SOBRE EXCEDENTE DE LIMITE INF. 1	CREDITO AL SALARIO MENSUAL
\$	\$	\$	\$	%	\$
0.01	0.01	379.28	0.00	1.98	311.19
379.29	379.29	1,352.49	7.51	6.60	311.19
379.29	1,352.50	1,991.44	3.74	6.60	311.05
379.29	1,991.45	2,028.68	7.51	6.60	311.05
379.29	2,028.69	2,655.22	7.51	6.60	310.88
379.29	2,655.23	2,704.93	7.51	6.60	300.29
379.29	2,704.94	2,894.29	7.51	6.60	292.41
379.29	2,894.30	3,219.12	7.51	6.60	292.41
3,219.13	3,219.13	3,399.38	194.93	11.22	292.41
3,219.13	3,399.39	3,606.59	194.93	11.22	270.84
3,219.13	3,606.60	4,079.27	194.93	11.22	248.39
3,219.13	4,079.28	4,759.17	194.93	11.22	225.26
3,219.13	4,759.18	5,439.02	194.93	11.22	193.84
3,219.13	5,439.03	5,644.27	194.93	11.22	166.37
3,219.13	5,644.28	5,657.33	194.93	11.22	135.94
5,657.34	5,657.34	6,576.41	468.51	16.50	135.94
6,576.42	6,576.42	7,873.74	620.16	21.12	135.94
7,873.75	7,873.75	15,880.21	894.14	24.02	135.94
15,880.22	15,880.22	25,029.40	2,817.62	27.06	135.94
25,029.41	25,029.41	31,760.42	5,293.75	29.38	135.94
31,760.43	31,760.43	38,112.45	7,271.04	31.69	135.94
38,112.46	38,112.46	46,295.50	9,283.88	34.00	135.94
46,295.51	46,295.51	138,886.48	12,066.13	35.00	135.94
138,886.49	138,886.49	185,181.99	44,472.99	37.50	135.94
185,182.00	185,182.00	En adelante	61,883.80	40.00	135.94

CASOS PRACTICOS

CASO 1. Determinar el impuesto correspondiente de la nómina semanal de un trabajador que labora dentro del área geográfica " A " y que percibe un salario *minimo*.

Sueldo Diario	34.45				
Días Laborados	7				
Tiempo Extra	9 hrs				
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	
0	3 hrs	3 hrs	0	3 hrs	

Determinación Sueldo.

$$34.45 \times 7 = \mathbf{241.15}$$

Determinación Tiempo Extra.

$$34.45 / 8\text{hrs} = 4.31 \text{ (sueldo por hora)}$$

$$4.31 \times 9 \times 2 = \mathbf{77.58}$$

Aplicación Tabla de Proporción semanal o 84

Base Gravable	241.15
- Límite Inferior	<u>87.37</u>
= Excedente	153.78
X % sobre excedente	<u>6.60%</u>
= Impuesto Marginal	10.15
+ Cuota Fija	<u>1.74</u>
= Impuesto según tarifa	11.89
- Crédito al Salario	<u>71.68</u>
= I.S.P.T. O (Crédito al Salario)	<u>-59.79</u>

Determinación del pago total de nómina.

Sueldo:	241.15
+ Tiempo Extra:	77.58
+ Crédito al Salario	<u>59.79</u>
= Neto a pagar	<u><u>378.52</u></u>

CASO 2. Determinar la nómina semanal de un trabajador que percibe el salario mínimo y que el establecimiento donde presta sus servicios se ubica en la zona geográfica " A "

Sueldo Diario		34.45			
Días Laborables		7			
Tiempo Extra		9 hrs			
Lunes	Martes	Miércoles	Jués	Viernes	
2	4	0	3	0	

Determinación Sueldo:
 $34.45 \times 7 = 241.15$

Tiempo Extra Exento
 8 horas

Tiempo Extra Gravado
 1 hora

Determinación Tiempo Extra Exento:
 $34.45 / 8\text{hrs} = 4.31$ (sueldo por hora)
 $4.31 \times 8 \times 2 = 68.96$

Determinación Tiempo Extra Gravado
 $34.45 / 8\text{hrs} = 4.31$ (sueldo por hora)
 $4.31 \times 1 \times 2 = 8.62$

Aplicación Tabla de Proporción semanal o 84

Sueldo	241.15
+ Tiempo Extra Gravable	8.62
+ Bono de <i>productividad</i>	300.00
+ Vales de Despensa	100.00
= Base Gravable	<u>649.77</u>
- Límite Inferior	<u>87.37</u>
= Excedente	562.40
X % sobre excedente	6.60%
= Impuesto Marginal	<u>37.12</u>
+ Cuota Fija	<u>1.74</u>
= Impuesto según tarifa	38.86
- Crédito al Salario	<u>67.34</u>
= I.S.P.T.O (Crédito al Salario)	<u><u>-28.48</u></u>

Determinación del pago total de nómina.

Sueldo:	241.15
+ Tiempo Extra:	77.58
+ Bono de Productividad	300.00
+ Vales de Despensa	100.00
+ Credito al Salario	<u>28.48</u>
= Neto a pagar	<u><u>747.21</u></u>

CASO 3. Determinar el impuesto semanal correspondiente de un trabajador que labora dentro del área geográfica " A ", el cual percibe un salario mayor al mínimo.

Tiempo Extra	13 hrs	Lunes 3	Martes 4	Miércoles 3	Juésves 2	Viernes 1
Bono de Productividad	200.00					
Vales de Despensa	200.00					

Determinación Sueldo:
 $135\ 00 \times 7 = 945.00$

Tiempo Extra Exento
 9 horas
 Determinación Tiempo Extra Exento:
 $135\ 00 / 8\text{hrs} = 16.87$ (sueldo por hora)
 $16.85 \times 9 \times 2 = 303.66 \times 50\% = 151.87$

Tiempo Extra Gravado
 4 horas
 Determinación Tiempo Extra Gravado
 $135.00 / 8\text{hrs} = 16.87$ (sueldo por hora)
 $16.85 \times 4 \times 3 = 202.44$

Importe horas extras percibidas	506.10
- Importe hotas extras exentas	151.87
=Importe horas extras gravables	<u>354.23</u>

Aplicación Tabla de Proporción semanal 0.84

Sueldo	945.00
+ Tiempo Extra Gravable	354.23
+ Bono de productividad	200.00
+ Vales de Despensa	200.00
= Base Gravable	<u>1,699.23</u>
- Límite Inferior	<u>1,514.32</u>
= Excedente	184.91
X % sobre excedente	<u>21.12%</u>
= Impuesto Marginal	39.05
+ Cuota Fija	<u>142.77</u>
= Impuesto según tarifa	181.82
- Crédito al Salario	31.29
= I.S.P.T. O (Crédito al Salario)	<u>150.53</u>

Determinación del pago total de nómina.

Sueldo:	945.00
+ Tiempo Extra:	506.10
+ Bono de Productividad	200.00
+ Vales de Despensa	200.00
- I.S.P.T.	150.53
= Neto a pagar	<u>1,700.57</u>

CASO 4. Calcular el impuesto semanal de un trabajador que labora dentro del área geográfica “ A “ y que percibe un salario mayor al mínimo.

Sueldo Diario	180.00
Vacaciones	6 días
Prima Vacacional	25%
Aguinaldo	15 días
Vales de Despensa	200.00

Sueldo:	180.00	
Vacaciones:	$180.00 \times 6 = 1,080.00$	(Todo grava para I.S.P.T.)
Prima Vacacional	$1,080.00 \times 25\% = 270.00$	(Exenta $31.90 \times 15 = 478.50$)
Aguinaldo:	$180.00 \times 15 = 2,700.00$	
Determinación Aguinaldo Exento:	$31.90 \times 30 = 957.00$	Determinación Aguinaldo Gravado $2,700.00 - 957.00 = 1743.00$

Aplicación Tabla de Proporción semanal 0.84

Sueldo	180.00
+ Vacaciones	1,080.00
+ Vales de Despensa	200.00
= Base Gravable	<u>1,460.00</u>
- Límite Inferior	<u>1,302.71</u>
= Excedente	157.29
X % sobre excedente	<u>16.50%</u>
= Impuesto Marginal	25.95
+ Cuota Fija	<u>107.91</u>
= Impuesto según tarifa	133.86
- Crédito al Salario	<u>31.29</u>
= I.S.P.T. O (Crédito al Salario	<u><u>102.57</u></u>

Es importante aclarar que para determinar el impuesto correspondiente sobre el aguinaldo, se utilizará el procedimiento del artículo 86 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta.

Aplicación artículo 86 Reglamento del Impuesto Sobre la Renta (Aguinaldo)

Importe Aguinaldo	2,700.00	
- Importe Exento	<u>957.00</u>	
= Base Gravable	1,743.00	
/ Días del año	<u>365</u>	
= Promedio Anual	4.78	
/ Días del mes	<u>30.4</u>	
= Promedio Mensual	145.17	
+ Salario Mensual	<u>5,400.00</u>	($180.00 \times 30 = 5,400.00$)
= Ingreso Global Mensual	<u><u>5,545.17</u></u>	

Impuesto Global Mensual	5,545.17
- Límite Inferior	<u>3,219.13</u>
= Excedente	2,326.04
X % sobre excedente	<u>11.22%</u>
= Impuesto Marginal	260.98
+ Cuota Fija	<u>194.93</u>
= Impuesto según tarifa	455.91
- Crédito al Salario	<u>166.37</u>
= I.S.P.T. O (Crédito al Salario)	<u><u>289.54</u></u>

Ingreso Mensual	5,400.00
- Límite Inferior	<u>3,219.13</u>
= Excedente	2,180.87
X % sobre excedente	<u>11.22%</u>
= Impuesto Marginal	244.69
+ Cuota Fija	<u>194.93</u>
= Impuesto según tarifa	439.62
- Crédito al Salario	<u>193.84</u>
= I.S.P.T. O (Crédito al Salario)	<u><u>245.78</u></u>

Determinación de la TASA:

I.S.P.T. Retenido de Ingreso Global Mensual:	289.54
- I.S.P.T. Retenido de Ingreso Mensual:	<u>245.78</u>
= Diferencia	43.76

TASA = Diferencia / Promedio mensual = $43.76 / 145.17 = 0.3014 \times 100 = 30.14 \%$

Base Gravable Aguinaldo:	1,743.00
X Tasa	<u>30.14</u>
= I.S.P.T. A retener sobre aguinaldo:	<u><u>525.34</u></u>

Por lo tanto, la cantidad neta a pagar por dichas percepciones será por :

Sueldo	180.00
+ Vacaciones	1,080.00
+ Prima Vacacional	270.00
+ Aguinaldo	2,700.00
+ Vales de Despensa	<u>200.00</u>
= Total de ingresos percibidos	4,430.00
- I.S.P.T. A retener de vacaciones y sueldo	102.57
- I.S.P.T. A retener de aguinaldo	<u>525.34</u>
= Cantidad neta a pagar	<u><u>3,802.09</u></u>

CASO 5. Determinar el impuesto que corresponda a un trabajador que labora en el área geográfica “ C “ , con un salario mínimo y al cual se le paga quincenalmente.

Sueldo Diario	29.70
Días Laborables	15.00
Premio de Puntualidad	100.00
Premio de Asistencia	100.00
Vales de Despensa	100.00
Fondo de Ahorro	13%
Bono de Productividad	120.00
 Salario Quincenal:	 29.70 x 15 = 445.50
Fondo de Ahorro:	445.50 x 13% = 57.91

Aplicación Tabla de Proporción quincenal 0.84

Sueldo	445.50
+ Premio de Puntualidad	100.00
+ Premio de Asistencia	100.00
+ Vales de Despensa	100.00
+ Bono de Productividad	120.00
= Base Gravable	<u>865.50</u>
- Límite Inferior	<u>187.21</u>
= Excedente	678.29
X % sobre excedente	6.60%
= Impuesto Marginal	<u>44.77</u>
+ Cuota Fija	<u>3.74</u>
= Impuesto según tarifa	48.51
- Crédito al Salario	<u>153.45</u>
= I.S.P.T. O (Crédito al Salario)	<u><u>-104.94</u></u>

Determinación del pago total de nómina	
Sueldo.	445.50
+ Premio de Puntualidad	100.00
+ Premio de Asistencia	100.00
+ Vales de Despensa	100.00
+ Fondo de Ahorro	57.91
+ Bono de Productividad	120.00
+ Crédito al Salario	<u>104.94</u>
= Neto a pagar	<u><u>1,028.35</u></u>

CASO 6. Determinar el impuesto correspondiente de un trabajador que labora dentro del área geográfica “ C “, el cual percibe un salario mayor al mínimo y su pago es quincenalmente.

Sueldo Diario	133.33					
Días Laborables	15					
Tiempo Extra	11 hrs	Lunes	Martes	Miércoles	Jués	Viernes
Premio Puntualidad	200.00	2	3	0	4	2
Premio Asistencia	200.00					
Vales de Despensa	200.00					
Fondo de Ahorro	260.00					
Gratificación	300.00					

Determinación Sueldo:
 $133.33 \times 15 = 1999.95$

Tiempo Extra Exento
 9 horas

Determinación Tiempo Extra Exento:
 $133.33 / 8 \text{ hrs} = 16.67$ (sueldo por hora)
 $16.67 \times 9 \times 2 = 300.06 \times 50\% = 150.03$

Importe horas extras percibidas
 - Importe horas extras exentas
 = Importe horas extras gravables

Tiempo Extra Gravado
 2 horas

Determinación Tiempo Extra Gravado
 $133.33 / 8 \text{ hrs} = 16.67$ (sueldo por hora)
 $16.67 \times 2 \times 3 = 100.02$

400.08
 150.03
250.05

Aplicación Tabla de Proporción quincenal 0.84

Sueldo	1,999.95
+ Tiempo Extra Gravable	250.05
+ Premio de Puntualidad	200.00
+ Premio de Asistencia	200.00
+ Vales de Despensa	200.00
+ Gratificación	300.00
= Base Gravable	<u>3,150.00</u>
- Límite Inferior	<u>2,791.51</u>
= Excedente	358.49
X % sobre excedente	<u>16.50%</u>
= Impuesto Marginal	59.15
+ Cuota Fija	<u>231.24</u>
= Impuesto según tarifa	290.39
- Crédito al Salario	<u>31.29</u>
= I.S.P.T.O (Crédito al Salario)	<u><u>259.10</u></u>

Determinación del pago total de nómina.	
Sueldo:	1,999.95
+ Tiempo Extra:	400.08
+ Premio de Puntualidad	200.00
+ Premio de Asistencia	200.00
+ Vales de Despensa	200.00
+ Fondo de Ahorro	260.00
+ Gratificación	300.00
- I.S.P.T. A retener	<u>259.10</u>
= Neto a pagar	<u><u>3,300.93</u></u>

CASO 7. Calcular el importe correspondiente de un trabajador que labora en el área geográfica " A ", el cual percibe un salario mayor al mínimo y su pago es quincenalmente.

Sueldo Diario	166.66
Vacaciones	10
Prima Vacacional	25%
Aguinaldo	30 Días
Fondo de Ahorro	324.99
Vales de Despensa	300.00
Gratificación	400.00

Sueldo	$166.66 \times 5 = 833.30$
Vacaciones:	$166.66 \times 10 = 1,666.60$ (Todo grava para I.S.P.T.)
Prima Vacacional:	$1,666.60 \times 25\% = 416.66.00$ (Excenta $31.90 \times 15 = 478.50$)
Aguinaldo	$166.66 \times 30 = 4,999.80$

Determinación Aguinaldo Exento:
 $34.45 \times 30 = 1,033.50$

Determinación Aguinaldo Gravado
 $4,999.80 - 1,033.50 = 3,966.30$

Aplicación Tabla de Proporción quincenal 0.84

Sueldo	833.30
+ Vacaciones	1,666.60
+ Vales de Despensa	300.00
+ Gratificación	400.00
= Base Gravable	<u>3,199.90</u>
- Límite Inferior	<u>2,791.51</u>
= Excedente	408.39
X % sobre excedente	<u>16.50%</u>
= Impuesto Marginal	67.38
+ Cuota Fija	<u>231.24</u>
= Impuesto según tarifa	298.62
- Crédito al Salario	<u>67.05</u>
= I.S.P.T. O (Crédito al Salario)	<u><u>231.57</u></u>

Como se mencionó anteriormente, para determinar el impuesto sobre el aguinaldo se utilizará el procedimiento del artículo 86 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta

Aplicación artículo 86 Reglamento del Impuesto Sobre la Renta (Aguinaldo)

Importe Aguinaldo	4,999.80
- Importe Exento	<u>1,033.50</u>
= Base Gravable	3,966.30
/ Días del año	<u>365</u>
= Promedio Anual	10.87
/ Días del mes	<u>30</u>
= Promedio Mensual	326.00
+ Salario Mensual	<u>4,999.80</u> (166.66 x 30 = 4,999.80)
= Ingreso Global Mensual	<u><u>5,325.80</u></u>

Ingreso Global Mensual	5,325.80
- Límite Inferior	<u>3,219.13</u>
= Excedente	2,106.67
X % sobre excedente	<u>11.22%</u>
= Impuesto Marginal	236.37
+ Cuota Fija	<u>194.93</u>
= Impuesto según tarifa	431.30
- Crédito al Salario	<u>193.84</u>
= I.S.P.T. O (Crédito al Salario)	<u><u>237.46</u></u>

Ingreso Mensual	4,999.80
- Límite Inferior	<u>3,219.13</u>
= Excedente	1,780.67
X % sobre excedente	<u>11.22%</u>
= Impuesto Marginal	199.79
+ Cuota Fija	<u>194.93</u>
= Impuesto según tarifa	394.72
- Crédito al Salario	<u>193.84</u>
= I.S.P.T. O (Crédito al Salario)	<u><u>200.88</u></u>

Determinación de la TASA:

I.S.P.T. Retenido de Ingreso Global Mensual:	237.5
- I.S.P.T. Retenido de Ingreso Mensual:	<u>200.9</u>
= Diferencia	<u>36.58</u>

$$\text{TASA} = \text{Diferencia} / \text{Promedio mensual} = 36.58 / 326.00 = 0.1122 \times 100 = 11.22 \%$$

Base Gravable Aguinaldo:	3,966.30
X Tasa	<u>11.22%</u>
= I.S.P.T. A retener sobre aguinaldo:	<u><u>445.02</u></u>

Por lo tanto, la cantidad neta a pagar por dichas percepciones será por :

Sueldo	833.30
+ Vacaciones	1,666.60
+ Prima Vacacional	416.66
+ Aguinaldo	4,999.80
+ Fondo de Ahorro	324.99
+ Vales de Despensa	300.00
+ Gratificación	<u>400.00</u>
= Total de ingresos percibidos	8,941.35
- I S.P.T. A retener de vacaciones y sueldo	231.57
- I S.P.T. A retener de aguinaldo	<u>445.02</u>
= Cantidad neta a pagar	<u><u>8,264.76</u></u>

CASO 8. Determinar el impuesto que corresponde de un trabajador que labora en el área geográfica “ B “, el cual percibe un salario mayor al mínimo y su pago es quincenalmente.

Sueldo Diario	98.77	Lunes	Martes	Miércoles	Jués	Viérnes
Tiempo Extra	15 hrs	4	4	4	3	0
Vacaciones	6 Días					
Prima Vacacional	25%					
Aguinaldo	15 días					
Gratificación	250.00					

Sueldo: $98.77 \times 9 = 888.93$

Tiempo extra exento:
 $12.35 \times 9 \times 2 = 222.30 \times 50\% = 111.15$

Tiempo extra gravado

$12.35 \times 6 \times 3 = 222.30$

Determinación tiempo extra gravable:

Tiempo extra pagado	444.6
- Tiempo extra exento	<u>111.15</u>
= Tiempo gravable	<u>333.45</u>

Vacaciones: $98.77 \times 6 = 592.62$ (Todo grava para (S.P.T.))

Prima Vacacional: $592.62 \times 25\% = 148.15$ (Excenta $31.90 \times 15 = 478.50$)

Aguinaldo: $98.77 \times 15 = 1,481.55$

Determinación Aguinaldo Exento:

$31.90 \times 30 = 957.00$

Determinación Aguinaldo Gravado

$1,481.55 - 957.00 = 524.55$

Aplicación Tabla de Proporción quincenal 0.84

Sueldo	888.93
+ Tiempo Extra	333.45
+ Vacaciones	592.62
+ Gratificación	<u>250.00</u>
= Base Gravable	2,065.00
- Límite Inferior	<u>1,588.36</u>
= Excedente	476.64
X % sobre excedente	<u>11.22%</u>
= Impuesto Marginal	53.48
+ Cuota Fija	<u>96.23</u>
= Impuesto según tarifa	149.71
- Crédito al Salario	<u>111.15</u>
= I.S.P.T.O (Crédito al Salario)	<u>38.56</u>

Para determinar el impuesto correspondiente sobre el aguinaldo, utilizaremos el procedimiento del artículo 86 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta.

Aplicación artículo 86 Reglamento del Impuesto Sobre la Renta (Aguinaldo)

Importe Aguinaldo	1,481.55
- Importe Exento	<u>957.00</u>
= Base Gravable	524.55
/ Días del año	<u>365</u>
= Promedio Anual	1.44
/ Días del mes	<u>30.4</u>
= Promedio Mensual	43.69
+ Salario Mensual	<u>2,963.10</u> ($98.77 \times 30 = 2,963.10$)
= Ingreso Global Mensual	<u>3,006.79</u>

Impuesto Global Mensual	3,006.88
- Limite Inferior	<u>2,791.51</u>
= Excedente	215.37
X % sobre excedente	<u>16.50%</u>
= Impuesto Marginal	35.54
+ Cuota Fija	<u>231.24</u>
= Impuesto según tarifa	266.78
- Crédito al Salario	67.05
= I.S.P.T. O (Crédito al Salario)	<u><u>199.73</u></u>

Ingreso Mensual	2,963.10
- Limite Inferior	<u>2,791.51</u>
= Excedente	171.59
X % sobre excedente	<u>16.50%</u>
= Impuesto Marginal	28.31
+ Cuota Fija	<u>231.24</u>
= Impuesto según tarifa	259.55
- Crédito al Salario	67.05
= I.S.P.T. O (Crédito al Salario)	<u><u>192.50</u></u>

Determinación de la TASA:

I S.P.T. Retenido de Ingreso Global Mensual:	199.73
- I.S.P.T. Retenido de Ingreso Mensual:	<u>192.50</u>
= Diferencia	7.23

0.1651439

TASA = Diferencia / Promedio mensual = $7.23 / 43.78 = 0.1651 \times 100 \approx 16.51 \%$

Base Gravable Aguinaldo:	524.55
X Tasa	<u>16.51%</u>
= I.S.P.T. A retener sobre aguinaldo:	<u><u>86.60</u></u>

Por lo tanto, la cantidad neta a pagar por dichas percepciones será por :

Sueldo	888.93
Tiempo Extra	444.60
+ Vacaciones	592.62
+ Prima Vacacional	148.16
+ Aguinaldo	1,481.55
+ Gratificación	<u>250.00</u>
= Total de ingresos percibidos	3,805.86
- I S P.T. A retener de vacacines y sueldo	38.56
- I.S.P.T. A retener de aguinaldo	<u>86.60</u>
= Cantidad neta a pagar	<u><u>3,680.70</u></u>

CASO 9. Determinar el impuesto que corresponde a un trabajador que labora en el área geográfica “ A “, el cual percibe salario mínimo y su pago es mensual (Por medio de tablas del artículo 80, 80 A y 80 B).

Sueldo Diario	34.45
Premio de Puntualidad	300.00
Premio de Asistencia	300.00
Gratificación	300.00

Sueldo: $34.45 \times 30 = 1,033.50$

Aplicación Tabla mensual de art. 80, 80 A y 80 B:

Sueldo	1,033.50	
+ Premio de Puntualidad	300.00	
+ Premio de Asistencia	300.00	
+ Gratificación	<u>300.00</u>	
= Base Gravable	1,933.50	
- Límite Inferior	<u>379.29</u>	
= Excedente	1,554.21	
X % sobre excedente	<u>10.00%</u>	
= Impuesto Marginal	155.42	
+ Cuota Fija	<u>11.38</u>	50% 77.71
= Impuesto según tarifa	166.80	Cuota Fija <u>5.69</u>
- Subsidio Acreditable	<u>56.71</u>	83.40
= Impuesto Subsidiado	110.09	
- Crédito al salario (art.80 B)	<u>311.05</u>	
= I.S.P.T. O (Crédito al salario)	<u><u>-200.96</u></u>	

Determinación del Subsidio:

$$\begin{aligned}
 &2 (1 - P) \\
 &2 (1 - 0.84) \\
 &2 (0.16) \\
 &= 0.32 (\text{Subsidio no acreditable}) \\
 &1 - 0.32 = 0.68
 \end{aligned}$$

Por lo tanto $83.40 \times 68\% = 56.71$ (Subsidio acreditable)

Por lo tanto, la cantidad neta a pagar por dichas percepciones será por:

Sueldo	1,033.50
+ Premio de Puntualidad	300.00
+ Premio de Asistencia	300.00
+ Gratificación	300.00
= Total de ingresos percibidos	<u>1,933.50</u>
+ Crédito al salario	<u>200.96</u>
= Cantidad neta a pagar	<u><u>2,134.46</u></u>

SALIDA
 ESTA TESIS NO DEBE
 SER REPROTEGIDA

CASO 10. Determinar el impuesto correspondiente de un trabajador que labora dentro del área geográfica “ B “, calcular la nómina mensual conforme a los artículos 80, 80 A y 80 B.

Sueldo Diario	66.30
Premio de Puntualidad	150.00
Premio de Asistencia	150.00
Vales de Despensa	250.00
Bono de Productividad	200.00
Aguinaldo	20 días

Sueldo.	$66.30 \times 30 = 1,989.00$
Aguinaldo	$66.30 \times 20 = 1,326.00$
Determinación Aguinaldo Exento.	
$31.90 \times 30 = 957.00$	

Determinación Aguinaldo Gravado	
$1,326.00 - 957.00 = 369.00$	

Determinación de la Base Gravable:

Salario	1,989.00
+ Premio de Puntualidad	150.00
+ Premio de Asistencia	150.00
+ Vales de Despensa	250.00
+ Bono de Productividad	200.00
= Base Gravable	<u><u>2,739.00</u></u>

Base Gravable	2,739.00		
- Limite Inferior	<u>379.29</u>		
= Excedente	2,359.71		
X % sobre excedente	<u>10.00%</u>		
= Impuesto Marginal	235.97	50%	117.98
+ Cuota Fija	<u>11.38</u>	Cuota Fija	<u>5.69</u>
= Impuesto según tarifa	247.35		123.67
- Subsidio Acreditable	<u>84.09</u>		
= Impuesto Subsidiado	163.26		
- Crédito al salario (art 80 B)	<u>292.41</u>		
= I.S.P.T. O (Crédito al salario)	<u><u>-129.15</u></u>		

Determinación del Subsidio:

$$2 (1 - P)$$

$$2 (1 - 0.84)$$

$$2 (0.16)$$

$$= 0.32 (\text{Subsidio no acreditable})$$

$$1 - 0.32 = 0.68$$

Por lo tanto : $123.67 \times 68\% = 84.09$ (Subsidio acreditable)

Como se mencionó anteriormente, para determinar el impuesto sobre el aguinaldo se utilizará el procedimiento del artículo 86 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta.

Aplicación artículo 86 Reglamento del Impuesto Sobre la Renta (Aguinaldo)

Importe Aguinaldo	1,326.00	
- Importe Exento	<u>957.00</u>	
= Base Gravable	369.00	
/ Días del año	<u>365</u>	
= Promedio Anual	1.01	
/ Días del mes	<u>30</u>	
= Promedio Mensual	30.33	
+ Salario Mensual	<u>1,989.00</u> ($66.30 \times 30 = 1,989.00$)	
= Ingreso Global Mensual	<u><u>2,019.33</u></u>	
Ingreso Global Mensual	2,019.33	
- Limite Inferior	<u>379.29</u>	
= Excedente	1,640.04	
X % sobre excedente	<u>6.60%</u>	
= Impuesto Marginal	108.24	
+ Cuota Fija	<u>7.51</u>	
= Impuesto según tarifa	115.75	
- Crédito al Salario	<u>311.05</u>	
= I.S.P.T. O (Crédito al Salario)	<u><u>-195.30</u></u>	

Ingreso Mensual	1,989.00
- Limite Inferior	<u>379.29</u>
= Excedente	1,609.71
X % sobre excedente	<u>6.60%</u>
= Impuesto Marginal	106.24
+ Cuota Fija	<u>7.51</u>
= Impuesto según tarifa	113.75
- Crédito al Salario	<u>311.05</u>
= I.S.P.T. O (Crédito al Salario)	<u><u>-197.30</u></u>

Determinación de la TASA:

I.S.P.T. Retenido de Ingreso Global Mensual:	195.30
- I.S.P.T. Retenido de Ingreso Mensual:	<u>197.30</u>
= Diferencia	-2.00

$$\text{TASA} = \text{Diferencia} / \text{Promedio mensual} = 2.00 / 30.33 = 0.0659 \times 100 = \mathbf{6.59\%}$$

Base Gravable Aguinaldo:	369.00
X Tasa	<u>6.59%</u>
= I.S.P.T. A retener sobre aguinaldo:	<u><u>24.32</u></u>

Por lo tanto, la cantidad neta a pagar por dichas percepciones será por :

Sueldo	1,989.00
+ Premio de Puntualidad	150.00
+ Premio de Asistencia	150.00
+ Vales de Despensa	250.00
+ Bono de Productividad	200.00
+ Aguinaldo	1,326.00
= Total de ingresos percibidos	4,065.00
+ Crédito al Salario	125.15
- I.S.P.T. A retener de aguinaldo	<u>24.32</u>
= Cantidad neta a pagar	<u><u>4,165.83</u></u>

CASO 11. Determinar el impuesto que corresponde a un trabajador que labora dentro de los límites del área geográfica “ C “, calcular su nómina mensual conforme a los artículos 80, 80 A y 80 B LISR).

Sueldo Diario	90.00
Vacaciones	12 días
Prima Vacacional	25%
Aguinaldo	30 Días

Sueldo:	90.00 x 18 = 1,620.00	
Vacaciones:	90.00 x 12 = 1,080.00	(Todo grava para I.S.P.T.)
Prima Vacacional:	1,080.00 x 25% = 270.00	(Excenta 29.70 x 15 = 445.50)
Aguinaldo:	90.00 x 30 = 2,700.00	
Determinación Aguinaldo Exento:	29.70 x 30 = 891.00	Determinación Aguinaldo Gravado 2,700 00- 891 00 = 1,809.00

Aplicación de las tablas de los artículos 80, 80A y 80B, según corresponda:

Salario	1,620.00		
+ Vacaciones	1,080.00		
= Base Gravable	<u>2,700.00</u>		
- Límite Inferior	<u>379.29</u>		
= Excedente	2,320.71		
X % sobre excedente	<u>10.00%</u>		
= Impuesto Marginal	232.07		
+ Cuota Fija	<u>11.38</u>	50%	116.03
= Impuesto según tarifa	243.45	Cuota Fija	<u>5.69</u>
- Subsidio Acreditable	<u>82.77</u>		121.72
= Impuesto Subsidiado	160.68		
- Crédito al salario (art 80 B)	<u>300.29</u>		
= I.S.P.T. O (Crédito al salario)	<u><u>-139.61</u></u>		

Determinación del Subsidio.

$$2 (1 - P)$$

$$2 (1 - 0.84)$$

$$2 (0.16)$$

$$= 0.32 (\text{Subsidio no acreditable})$$

$$1 - 0.32 = 0.68$$

Por lo tanto : $121.72 \times 68\% = 82.77$ (Subsidio acreditable)

Como se mencionó anteriormente, para determinar el impuesto sobre el aguinaldo se utilizará el procedimiento del artículo 86 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta.

Aplicación artículo 86 Reglamento del Impuesto Sobre la Renta (Aguinaldo)

Importe Aguinaldo	2,700.00
- Importe Exento	<u>891.00</u>
= Base Gravable	<u><u>1,809.00</u></u>

Base Gravable	1,809.00	
/ Días del año	<u>365</u>	
= Promedio Anual	4.96	
/ Días del mes	<u>30</u>	
= Promedio Mensual	148.68	
+ Salario Mensual	<u>2,700.00</u>	(90.00 x 30 = 891.00)
= Ingreso Global Mensual	<u><u>2,848.68</u></u>	

Ingreso Global Mensual	2,848.68
- Limite Inferior	<u>379.29</u>
= Excedente	2,469.39
X % sobre excedente	<u>6.60%</u>
= Impuesto Marginal	162.98
+ Cuota Fija	<u>7.51</u>
= Impuesto según tarifa	170.49
- Crédito al Salario	<u>292.41</u>
= I.S.P.T. O (Crédito al Salario)	<u><u>-121.92</u></u>

Ingreso Global Mensual	2,700.00
- Limite Inferior	<u>379.29</u>
= Excedente	2,320.71
X % sobre excedente	<u>6.60%</u>
= Impuesto Marginal	153.17
+ Cuota Fija	<u>7.51</u>
= Impuesto según tarifa	160.68
- Crédito al Salario	<u>300.29</u>
= I.S.P.T. O (Crédito al Salario)	<u><u>-139.61</u></u>

Determinación de la TASA:

I S.P.T. Retenido de Ingreso Global Mensual:	121.92
- I.S.P.T. Retenido de Ingreso Mensual.	<u>139.61</u>
= Diferencia	-17.69

$$TASA = \text{Diferencia} / \text{Promedio mensual} = 17.65 / 148.68 = 0.1190 \times 100 = 11.90 \%$$

Base Gravable Aguinaldo:	1,809.00
X Tasa	<u>11.90%</u>
= I.S.P.T. A retener sobre aguinaldo.	<u><u>215.27</u></u>

Por lo tanto, la cantidad neta a pagar por dichas percepciones será por :

Sueldo	1,620.00
+ Vacaciones	1,080.00
+ Prima Vacacional	270.00
+ Aguinaldo	2,700.00
+ Crédito al Salario	139.61
- I.S.P.T. A retener de aguinaldo	<u>215.27</u>
= Cantidad neta a pagar	<u><u>5,594.34</u></u>

Por medio de los ejercicios anteriores se pudo identificar cuando un patrón esta obligado a otorgar un crédito al salario o bien, la retención correspondiente de I.S.P.T. por el monto total percibido por sus trabajadores.

Cabe mencionar que el fondo de ahorro para dichos ejercicios cumple con los requisitos de los artículos 24, fracción XII y artículo 77, fracción VIII de LISR; así como de los artículos 19, 20, 22 y 23 de RLISR por lo que es una prestación deducible para el patrón y un ingreso exento para el trabajador.

CONCLUSIONES

Como se ha visto en el desarrollo de este trabajo, los sueldos y los salarios son un aspecto muy importante dentro de las empresas, derivándose de éstos otros ingresos como: prima vacacional, vales de despensa, horas extras, aguinaldo, premio de puntualidad, premio de asistencia, entre otros; todos ellos provenientes de las relaciones laborales y establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Tanto los trabajadores como los patrones tienen obligaciones que cumplir, todas ellas establecidas en las Leyes.

Los trabajadores tienen la obligación de desempeñar su trabajo de la mejor manera y cumplir con lo establecido en su contrato de trabajo.

Las empresas tienen la obligación de realizar el cálculo de los impuestos relacionados con la obtención de ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado.

Es de suma importancia que se lleve un buen control y registro de los sueldos y demás percepciones, ya que el monto de dichas percepciones se toma como base para el cálculo de los impuestos, en este caso del Impuesto Sobre Producto de Trabajo, siendo el impuesto que se desarrolló en el presente trabajo, aplicándose adecuadamente de esta forma las tablas correspondientes de impuesto, subsidio y crédito al salario.

Cabe señalar que en ocasiones el trabajador es perjudicado al retenérsele más impuesto sobre la renta, cuando sus ingresos aumentan un peso mas y éste recae en otro límite de las tablas de I.S.R.

Así mismo, existe una desigualdad en los aumentos del salario y las actualizaciones de las tablas del Impuesto Sobre la Renta, puesto que las tablas son incrementadas semestralmente en relación al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), mientras que los salarios se incrementan una vez al año, pero no de acuerdo a la inflación.

A manera de conclusión final, no se omite mencionar que, teniendo un manejo adecuado del marco de las leyes respectivas, todo lo relacionado con la materia de retenciones del Impuesto Sobre la Renta de sueldos y salarios, siempre será benéfico tanto para el trabajador como para el patrón.

BIBLIOGRAFÍA

TESIS.

Fundamentos básicos que integran la nómina

Lic. Ivonne Akemi Núñez Sugawara

FES-Cuautitlán,-UNAM

Régimen Fiscal de sueldos y salarios y prestaciones de previsión social

Lic. Martín Jiménez Pineda

FES-Cuautitlán,-UNAM

Análisis Fiscal de ingresos de las personas físicas por sueldos y salarios

Lic. Ricardo Cuevas Correa, et al.

ESCA-IPN

BIBLIOGRAFIA

LEGISLACIONES.

Ley Federal del Trabajo

54ª. Ed., editorial Porrúa, S.A. de C.V.

Fisco Agenda 1999

15ª. Ed. Ediciones Fiscales ISEF, S.A.

Código Fiscal de la Federación. Ed. 1999

Reglamento del Código Fiscal de la Federación. Ed. 1999

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS.

Sueldos, salarios y prestaciones

Bornacini Hervella Honore, et al.

1ª. Reimpresión, Editorial Fiscal y Laboral, S.A. de C.V.

Valuación y Compensación objetivas de sueldos

Martín del Campo Rafael

Editorial Trillas, México 1982

Integración Salarial: Aspectos Laborales y Fiscales

Rueda Heduan Ivan

3ª.ed. ,Ediciones Fiscales ISEF, 1993

BIBLIOGRAFIA

LIBROS:

.

Horas Extras: Cálculos Hechos

Castañeda Berezowsky Jorge A.

1ª ed., Publicaciones Administrativas y Contables, S. A.

México, 1982

Impuestos Federales Sobre Salarios

Castañeda Berezowsky Jorge A.

9ª.ed.,Publicaciones Administrativas y Contables, S. A.

México, 1984