

57



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

“NOMINA: UN ENFOQUE PRACTICO”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN CONTADURIA

P R E S E N T A N :

FAJARDO AMARO JOSE LUIS

MUÑOZ REYES ALEJANDRO

REYES FLORES NELLY MARLENE

ASESOR: C.P GUSTAVO AGUIRRE NAVARRO

CUAUTITLAN IZCALLI, ESTADO DE MEXICO 2001

203920



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

AL NACIONAL
 FORMA DE
 ALIC

R. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
IRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
RESENTE

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

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

"Nómina: un enfoque práctico".

presenta el pasante: José Luis Fajardo Amaro
 un número de cuenta: 9460443-8 para obtener el título de
Licenciado en Contaduría

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

TENTAMENTE
OR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 22. de Enero de 2001

RESIDENTE C.P. Gustavo Aguirre Navarro

OCAL L.A. Juan José Castillo Hernández

CRETARIO C.P. Jorge Irene Landín

IMER SUPLENTE L.C. Francisco Alcántara Salinas

GUNDO SUPLENTE C.P. Alberto Razo Arenas



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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

AL NACIONAL
 COMISIÓN DE
 EXIC

L. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
RECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
PRESENTE

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

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

"Nómina: un enfoque práctico".

Presenta el pasante: Alejandro Muñoz Reyes
 con número de cuenta: 9104344-9 para obtener el título de
Licenciado en Contaduría

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

PRESENTEMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 22 de Enero de 2001

PRESIDENTE	<u>C.P. Gustavo Aquirre Navarro</u>	
SECRETARIO	<u>L.A. Juan José Castillo Hernández</u>	
SECRETARIO	<u>C.P. Jorge Irene Landín</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>L.C. Francisco Alcántara Salinas</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>C.P. Alberto Razo Arenas</u>	



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

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

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

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

"Nómina: un enfoque práctico".

que presenta 1a pasante: Nelly Marlene Reyes Flores
con número de cuenta: 9008353-4 para obtener el título de
Licenciada en Contaduría

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

DEFINITIVAMENTE
POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 22 de Enero de 2001

RESIDENTE C.P. Gustavo Aguirre Navarro

LOCAL L.A. Juan José Castillo Hernández

SECRETARIO C.P. Jorge Irene Landín

PRIMER SUPLENTE L.C. Francisco Alcántara Salinas

SEGUNDO SUPLENTE C.P. Alberto Razo Arenas

AGRADECIMIENTOS

JOSÉ LUIS

A DIOS:

Agradezco infinitamente a Dios el haberme dado la vida, contar con la familia que tengo, el haberme rodeado de amistades sinceras y permitirme culminar esta etapa de mi vida rodeado de mis seres queridos. Gracias.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO:

Doy gracias de todo corazón a la Máxima Casa de Estudios por haberme permitido ser parte integrante de su comunidad y sobre todo por enseñarme el orgullo de ser universitario. Siempre trabajaré con los principios que se me inculcaron en esta institución; dedicación, ética y sobre todo el ser profesional. Siempre llevaré el nombre de la UNAM con orgullo y respeto. Por mi raza hablará el espíritu.

A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN:

Agradezco a la FES Cuautitlán por haberme alojado en sus aulas durante mi formación profesional y los conocimientos que ahí me transmitieron, así como las grandes amistades que conocí en sus instalaciones.

A MIS PADRES:

Agradezco infinitamente a mis padres Gregorio Fajardo y Amparo Amaro por haberme educado, por haberme apoyado tanto de manera económica como moral, por estar conmigo en los momentos más difíciles, por estar cuando mas los necesité, sin ustedes este logro jamás hubiera sido posible. Muchas gracias este

triunfo se los dedico, por que realmente es de ustedes. Un simple gracias no sería suficiente. Los quiero mucho.

A MI HERMANO:

Por haberme dado el ejemplo para seguir adelante, por la paciencia, apoyo y comprensión que me diste que siempre me brindaste. Eres realmente un ejemplo a seguir Gregorio.

A MI HERMANA:

Agradezco realmente tu cariño, el haber compartido tantas cosas conmigo; peleas, risas, enojos... tantas cosas que no hubieran valido la pena sino hubieran sido contigo. Por que de una manera u otra me inspiraste a seguir adelante. Te quiero mucho Jaqueline.

A MI ASESOR:

Mi mas profundo agradecimiento al C.P. Gustavo Aguirre Navarro, por su tiempo, dedicación, supervisión y sobre todo por habernos compartido sus conocimientos para la realización de esta tesis. Agradezco el que haya aceptado ser nuestro asesor, porque así conocimos que no únicamente es un excelente maestro, sino que también confirmamos la imagen que tenemos de él que es una excelente persona, que siempre tiene la palabra adecuada o simplemente el gesto, para que todas las cosas salgan bien. Sin sus consejos siempre atinados probablemente esté trabajo no hubiera llegado a su culminación. Con toda mi admiración le dedico este nuestro trabajo, que es el suyo también. Muchas gracias Profesor.

A MIS DOS COMPAÑEROS DE TESIS E INVALUABLES AMIGOS:

A Nelly: Realmente agradezco todo este tiempo que compartimos en la facultad, por el apoyo siempre brindado, por la dedicación que siempre te ha caracterizado, que fue fuente de inspiración para seguir adelante aún en los momentos mas difíciles. Por ser una persona muy especial, que sabe transmitir esa alegría que siempre irradian. Por haber compartido conmigo esos años de formación profesional pero sobre todo por saber que siempre tengo una amiga en quien confiar y por tantas y tantas cosas... te digo de corazón. Gracias.

A Alejandro: Doy gracias a Alejandro por haberme brindado su amistad incondicional, en la facultad, así como que el que siempre has demostrado ser un verdadero amigo, en el que puedo confiar, pedir apoyo. Por haber aprendido muchas cosas de ti, como la experiencia que tienes en el desempeño de la profesión, pero mas que eso agradezco tu honestidad, que siempre ha sido una característica tuya y un modelo a seguir. Gracias amigo.

De manera conjunta quiero agradecer a ustedes dos el haberme dado la oportunidad de dar este último paso en su compañía y el haber compartido la elaboración de esta tesis, con todo lo que implico como lo fue el estudio, investigación, cálculos.... así como también las risas, situaciones divertidas, todo les agradezco pero mas que nada les doy gracias por su compañía y apoyo.

A MIS AMIGOS DE LA FACULTAD:

Agradezco su apoyo que me brindaron en las situaciones difíciles, así como el compañerismo y comprensión en los gratos momentos que siempre fueron muchos... realmente les agradezco: Alberto, Alejandro, Anaximenes, Beto, Claudia,

Dayana, Estela, Julieta, Juan Carlos, Ogilvia, Nelly, Reyna y Sonia. Muchas gracias por su amistad.

A DOS AMIGOS MUY ESPECIALES:

Héctor: Gracias por haberme dado la oportunidad de empezar la práctica de la profesión, pero sobre todo por haberme brindado tu amistad y tu confianza. Gracias.

Jackeline: Te agradezco el que hayas compartido esos momentos que fueron nuestros primeros pasos en la profesión que muchas veces fueron difíciles pero siempre con la convicción de hacer bien las cosas. Y por saber ser una gran amiga y compañera en cualquier momento.

A INFORMATICA FAJARDO:

Carlos Alfredo: Agradezco que más que mi primo hayas sido ese amigo que siempre estuvo ahí para motivarme e inspirarme a seguir adelante. Gracias por todo por todo tu apoyo y tu amistad.

Pedro Antonio: Realmente agradezco el que hayas demostrado con tu apoyo moral que tengo un amigo en el que puedo confiar ya sea para divertirme o para trabajar. Gracias Pedro.

A MI JURADO:

Agradezco el tiempo dedicado a la revisión de esta tesis, a mi jurado y los consejos que nos brindaron. También agradezco el ejemplo que nos brindaron. Muchas gracias.

A MIS PROFESORES:

Quiero agradecer a todos los profesores que me brindaron sus conocimientos a lo largo de mi instrucción. Gracias a ustedes puedo considerarme un profesionalista. Muchas Gracias Maestros.

ALEJANDRO

A DIOS:

Doy gracias a Dios nuestro señor y a la Virgencita de Guadalupe por haberme dado la dicha de existir y dotarme de un poquito de inteligencia para poder concluir un escalón más de mi vida.

A LA UNAM:

Doy gracias a esta benemérita casa de estudios por haberme dado la oportunidad de pertenecer a ella y poder llevar su nombre en alto.

A LA FES CUAUTITLÁN:

Agradezco infinitamente a la FES Cuautitlán por los conocimientos que dentro de ella adquirí y por haberme formado profesionalmente durante mi carrera.

A MIS PADRES:

Esta tesis se la dedico con todo mi corazón a quienes me dieran la vida, a quienes en todo momento estuvieron cuando más los he necesitado, a quienes con todo su esfuerzo pudieron sostener mi educación a lo largo de mi vida y a quienes han sabido darme el consejo de la sencillez, la humildad y la honradez, a quienes han confiado plenamente en todas las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida, ellos son mis padres Lupita y Mario; muchísimas gracias por este triunfo que también es de ustedes, los amo.

A MI FAMILIA:

Agradezco el apoyo, los consejos y los momentos alegres al lado de mi hermano Rodrigo, mi cuñada Elena y mis queridos sobrinos Brenda Paulina y Juan de Dios.

A MI ASESOR:

Agradezco infinitamente a un excelente Profesor que supo conducirnos para lograr este triunfo, agradezco su tiempo, esfuerzo y dedicación para poder culminar un peldaño más en nuestra vida, pero en especial agradezco su gentileza y sobre todo su sencillez y humildad por que mas que un excelente Profesor ha sabido ser un excelente amigo, por todo eso y mucho más, muchisimas gracias Profesor C.P. Gustavo Aguirre Navarro, este triunfo también es suyo.

A DOS GRANDES AMIGOS:

Agradezco en especial a mis dos grandes y excelentes amigos Nelly Marlene Reyes y José Luis Fajardo por haberme demostrado siempre su amistad incondicional durante la carrera y por que a través del presente trabajo creció más nuestra amistad, les agradezco su paciencia, su apoyo, sus sabios consejos y sobre todo darme la oportunidad de poder compartir con ustedes la elaboración de este trabajo, que aún cuando fue largo, con ustedes se hizo mas corto e hizo que pasáramos situaciones muy alegres, gracias amigos los estimo mucho.

A MIS EXCELENTES AMIGOS DE LA FACULTAD:

Agradezco a mis amigos quienes compartieron su tiempo y amistad conmigo: Anaximenes, Beto, Cinthya, Claudia, Dayana, Estela, José Luis,, Juan Carlos, Nelly y Sonia; gracias por sus sabios consejos y por aquellos momentos de felicidad que pasamos juntos y sobre todo por darme la oportunidad de ser su amigo.

A MIS AMIGOS:

También agradezco a mis amigos Jorge Juárez, Román Alejandro, Sandro, Angie, Miguel, Rosario, Roberto Flores, Raúl García, Gaby, y en especial a Leticia García y Estela Castillo dos excelentes personas que más que compañeras y amigas de trabajo fueron mi principal apoyo para que yo pudiera concluir mis estudios, muchísimas gracias por sus sabios consejos y por haber confiado plenamente en mi como persona profesional, por eso y más muchísimas gracias, los quiero a todos.

A MIS PROFESORES:

Agradezco a los profesores que hicieron que el presente trabajo a través de su tiempo y dedicación, llegará a su culminación así mismo a todos los profesores que tuve durante mi carrera, gracias por transmitirnos sus conocimientos.

NELLY MARLENE

A DIOS:

Por permitirme ser parte de tu maravillosa creación.

Por recibir todas las bendiciones y retos de la vida.

Por mostrarme a través de Jesucristo tu invaluable grandeza.

Por darme a los mejores padres.

Por acompañarme en cada paso de mi vida.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

“MÁXIMA CASA DE ESTUDIOS”:

Por abrirme las puertas al conocimiento y darme una formación educativa de excelencia, sabiendo que mi mayor compromiso como universitaria será enaltecer tu nombre a través de la dedicación y el esfuerzo.

“Por mi raza hablará el espíritu”

A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN:

Por acogerme en tus instalaciones y poner a mi disposición todos los medios académicos necesarios para lograr una de las metas más satisfactorias: Mi preparación profesional.

A MIS PADRES:

ROSA Ma. FLORES Y RAMIRO REYES SANTOYO:

Por darme el mejor regalo "La Vida"

Porque al brindarme su amor, apoyo y comprensión me han brindado momentos de gran felicidad

Porque confiaron en mí, y a través de sus sacrificios me otorgaron siempre lo necesario.

Por compartir conmigo este inolvidable momento de felicidad, sabiendo que este logro es también de ustedes.

"Que Dios los bendiga hoy y siempre"

A MIS HERMANOS:

EDUARDO, ALAN, OMAR, CHRISTIAN Y FABIÁN:

Porque espero que este logro los entusiasme aun más, para seguir adelante en cualquier meta que se propongan en la vida.

Por brindarme momentos de apoyo y felicidad que me han dado la fortaleza de seguir adelante.

A MI ASESOR:

C.P.C. GUSTAVO AGUIRRE NAVARRO:

Por compartir su tiempo, conocimiento y dedicación en la elaboración de nuestra tesis.

Por que más que un agradecimiento, es un reconocimiento a toda su dedicación, y sabiduría, porque ha sido para mí un universitario ejemplar que siempre ha enaltecido a nuestra máxima casa de estudios.

Por que no solo nos ha trasmitido el conocimiento, sino también el gusto por el saber, porque al ser una excelente persona y un profesor de calidad, se convierte en un magnífico ejemplo a seguir.

"Con admiración y respeto."

A MIS EXCELENTES AMIGOS:

JOSÉ LUIS Y ALEJANDRO

Por brindarme la oportunidad de compartir con ustedes esta meta, que se logro con esfuerzo y dedicación.

Porque durante el tiempo que compartimos, siempre existió la comprensión y deseo de superación.

Por compartir momentos inolvidables que hicieron que nuestra amistad creciera y se fortaleciera.

"Gracias por todo"

A MIS GRANDIOSOS AMIGOS DE LA FACULTAD:

Estela, Sonia, Dayana, Julieta, Cinthya, Claudia, Reyna, Ogi, Juan Carlos, Anaxímenes, Alejandro, José Luis, Roberto, Héctor, Alberto y a quienes se me escapan por el momento de la mente.

A todos ustedes mil gracias por compartir conmigo su valiosa amistad.

Porque siempre conté con su incondicional apoyo.

"Es una bendición contar con su amistad"

A UN AMIGO MUY ESPECIAL:

Mi más profundo agradecimiento a ti José Luis por apoyarme en todo momento.

Porque gracias a ti he logrado superarme.

Porque siempre me animas a seguir adelante.

"Gracias por ser una persona excepcional."

A MIS PROFESORES:

Por su ardua labor en la formación educativa.

Porque al transmitirnos todos sus conocimientos, sembraron en nosotros el deseo de ser cada día mejores en lo personal y profesional.

A NUESTRO JURADO:

Por brindarnos su valioso tiempo y conocimiento, en la revisión y realización de una meta más de nuestra vida.

ÍNDICE

	Pag.
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1 ANTECEDENTES	4
1.1 Definición y concepto	5
1.2 Uso de la nómina	7
1.2.1 De los sueldos y salarios	7
1.2.2 De la seguridad social	9
1.3 Datos que debe contener una nómina	10
CAPÍTULO 2 DISPOSICIONES LEGALES EN MATERIA LABORAL	12
2.1 Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos	13
2.1.1 Art. 31	13
2.1.2 Art. 73	14
2.1.3 Art. 123	15
2.2 Ley Federal del Trabajo	16
2.2.1 Relaciones individuales de trabajo	16
2.2.2 Condiciones de Trabajo	22
2.2.2.1 Disposiciones generales	22
2.2.2.2 Duración de la jornada de trabajo	23
2.2.2.3 Días de descanso	27
2.2.2.4 Vacaciones	30
2.2.2.5 Salario	33
2.2.2.6 Salarios mínimos	36
2.2.2.7 Participación de los Trabajadores en las Utilidades	39
2.2.3 Terminación de las relaciones de trabajo	46

2.3	Código Fiscal de la Federación	49
2.3.1	Sujetos del impuesto	49
2.3.2	Responsabilidad solidaria	51
2.3.3	Inscripción en el RFC	52

CAPITULO 3 INGRESOS POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO

PERSONAL SUBORDINADO 54

3.1	Aspectos teóricos	55
3.1.1	Sujetos del impuesto	55
3.1.2	Objeto del impuesto	57
3.1.3	Obligaciones de los trabajadores	60
3.1.4	Obligaciones de los patrones	63
3.2	Ingresos asimilados a salarios	67
3.2.1	Obligatorios	67
3.2.2	Optativos	68
3.3	Ingresos exentos	70
3.3.1	Prestaciones distintas de salario mínimo	70
3.3.2	Indemnizaciones por riesgo o enfermedades	79
3.3.3	Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro	80
3.3.4	Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral	81
3.3.5	Prestaciones de seguridad social	83
3.3.6	Prestaciones de previsión social	84
3.3.7	Entregas de depósitos al INFONAVIT o institutos de seguridad social	92
3.3.8	Cajas y fondos de ahorro de los trabajadores	93
3.3.9	Cuotas de los trabajadores al IMSS	95
3.3.10	Primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones	96
3.3.11	Gratificaciones, primas vacacionales y PTU	98

3.3.12 Remuneraciones percibidas por extranjeros	100
3.3.13 Gastos de representación y viáticos	101

CAPÍTULO 4 ASPECTOS PRÁCTICOS SOBRE EL CÁLCULO DEL

ISR 102

4.1 Cálculo de las retenciones	103
4.2 Subsidio Acreditable	119
4.3 Crédito al salario	126
4.4 Crédito General	128
4.5 Cálculo anual de ISR	130

CAPÍTULO 5 SEGURO SOCIAL 146

5.1 Sujetos de aseguramiento	147
5.2 Integración del Salario Base de Cotización	149
5.3 Límites del Salario Base de Cotización	166
5.4 Ramas del Seguro Social	168
5.5 Obligaciones de los patrones	179
5.6 Forma y fecha de pago de las retenciones	191

CAPÍTULO 6 SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO 201

6.1 Concepto	202
6.2 Cuenta individual para el retiro	203
6.3 Usos de la cuenta individual	206
6.4 AFORES	208
6.5 SIEFORES	210
6.6 CONSAR	211

CAPÍTULO 7 INFONAVIT	213
7.1 Obligaciones de los patrones	214
7.2 Bases de cotización	217
7.3 Otorgamiento de créditos INFONAVIT	220
7.4 Fecha y formas de pago	224
7.5 Descuento y amortización de créditos	225
CAPÍTULO 8 OTROS ASPECTOS RELACIONADOS	228
8.1 2 % Sobre nóminas (Distrito Federal)	229
8.2 2 % Sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal (Estado de México)	233
8.3 Multas por infracciones relacionadas en materia impositiva relativas a nóminas	238
8.3.1 Multas ISR	238
8.3.2 Multas IMSS	239
8.4 Sistema computarizado de nóminas	241
CASO PRÁCTICO	242
CONCLUSIONES	268
BIBLIOGRAFIA	270

INTRODUCCIÓN

La presente tesis nos lleva al conocimiento teórico-práctico de la realización de una nómina, ya que este documento es básico, en cualquier ente económico ya sea de una micro, pequeña, mediana o grande empresa; razón por la cual siempre habrá una o más personas responsables de la elaboración del mencionado documento. Motivo por el que estas personas deben contar con el conocimiento necesario de todo lo que emana de las leyes en materia laboral, de seguridad social y fiscal, como son: la fijación de sueldos, prestaciones, gratificaciones, bonificaciones, indemnizaciones, etc., para plasmarlo en este documento; por ello es que remarcamos su importancia en su aspecto legal.

También de acuerdo con nuestra legislación, toda persona está obligada al pago de impuestos, por lo que no pueden ser la excepción las personas que perciben ingresos mediante el pago de una nómina. Pero casi nadie se pregunta si será correcto, lo que se le está reteniendo o compensando. De hecho la mayoría de las veces no nos fijamos si hay alguna retención, sino que nos concretamos en localizar el neto a percibir, y mientras nuestro salario no contenga ninguna disminución extraordinaria o fuera de lo normal, todo esta "excelente". Es por ello que en este trabajo la finalidad que se persigue es que cualquier persona interesada en el tema, comprenda qué es el ISR, qué es el subsidio y cómo se determina, hasta los rangos del llamado Crédito al Salario; en suma todos los conceptos que integren un salario supuestamente diferente a aquél con el que se nos contrató.

Razón por lo cuál se ha dividido el presente trabajo en nueve capítulos para conocer y entender todos los conocimientos que implican el correcto manejo de una nómina, partiendo en primer lugar con su concepto y definición, el uso que tiene, y la estructura que la misma abarca, que es básicamente la retención de impuestos y cuotas de seguridad social entre otras.

Uno de los aspectos más importantes para la correcta realización de una nómina recae sobre las bases legales que las mismas leyes nos señalan y precisamente nuestro tema se fundamenta en ellas, partiendo desde nuestra Carta Magna, la Ley Federal del Trabajo y el Código Fiscal de la Federación, las cuáles nos señalan los derechos y obligaciones, que tienen tanto los patrones como los trabajadores.

En materia de impuestos, es la Ley del Impuesto Sobre la Renta la que nos establece los lineamientos a seguir para la correcta retención de los mismos; este capítulo está dedicado a analizar tanto los ingresos en materia de retención así como los ingresos que la misma ley nos señala como exentos, y de aquellos otros ingresos que aun sin ser sueldos o salarios, tienen el mismo tratamiento de los ingresos que si lo son, los llamados ingresos asimilables a salarios.

Aunado a esto, es de suma importancia el adecuado conocimiento sobre el cálculo del impuesto sobre la renta, por lo que el capítulo cuatro está dedicado a analizar los cálculos en materia de ISR, así como de los estímulos que la misma ley establece en beneficio del trabajador, en este caso el subsidio acreditable, el crédito al salario y el crédito general para aquellas personas que no son trabajadores subordinados. Por otro lado también es importante conocer el tratamiento que tienen los ingresos que se perciben cuándo se da una separación laboral por parte de los trabajadores con la empresa, como son los ingresos recibidos en un finiquito, liquidación o indemnización.

La seguridad social es de gran importancia para la realización de una nómina, en lo referente a este punto hemos dedicado tres capítulos a la misma, partiendo en primer lugar con el Seguro Social quien es el que establece los lineamientos para que todo trabajador tenga derecho a recibir la misma; quienes son sujetos de aseguramiento, las ramas del seguro que deben cubrirse, la forma

y fecha de pago de las retenciones (cuotas obrero-patronales) a cargo de los patronos y trabajadores, en materia de seguridad social.

Relacionado con el IMSS se encuentra el Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores, que es una rama del Seguro Social pero dada su importancia lo hemos separado en un capítulo aparte, también hemos dedicado una parte de este capítulo a quien administra estas aportaciones, así como de quien las regula. Por otra parte, es de suma importancia el INFONAVIT, pues también con este Instituto se tienen obligaciones en materia de retención, amortización y descuentos de créditos otorgados a los trabajadores.

Por otro lado el tratamiento de los ingresos pagados en una nómina también recaen sobre impuestos estatales, por ejemplo el 2% sobre nóminas del DF y del Estado de México. Y no debemos pasar por alto el cumplir adecuadamente con las disposiciones legales pues caeríamos en infracciones, muchas veces severas por parte de las autoridades, por ello es conveniente analizar dichas multas que muchas veces desconocemos la aplicación correcta de las mismas; las cuales están divididas en materia de ISR y de seguridad social, así como de aquellos acuerdos que emiten las propias autoridades precisamente por haber incurrido en alguna infracción. Y por último haremos un análisis sobre los sistemas computarizados que en la actualidad son la herramienta más eficaz para la elaboración de una nómina, pero el desconocer la correcta aplicación de las disposiciones legales nos puede traer severas consecuencias, tanto para la empresa como para los trabajadores que en última instancia son los más perjudicados.

Es por todo esto que podemos afirmar que es un tema de gran importancia y el cuál requiere precisamente una clara definición de todos y cada uno de los conceptos que abarca, así como de la correcta aplicación de los cálculos para la elaboración de una nómina.

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES

1.1 DEFINICIÓN Y CONCEPTO

¿Qué es una nómina?, esta es la pregunta elemental, que debemos contestar para elaborarla, y de acuerdo a las siguientes definiciones, una nómina es:

“Lista o catálogo de nombres de personas o cosas. Relación que se forma periódicamente de las personas que han de recibir algún haber o sueldo, con expresión de éste y del concepto que les está asignado, y es el documento que aquellos firman al cobrar”¹.

“Relación nominal de empleados que tienen sueldo en una empresa. Estar en nómina, formar parte del personal fijo de una empresa o administración”².

“Registro que muestra el jornal o salario pagadero a cada uno de los obreros o empleados durante cierto período, así como las diversas deducciones por retenciones de impuestos, beneficios de seguridad social, etc.

El total de jornales y salarios acumulados o pagaderos en relación con un período determinado”³.

“Documento en donde se registran las erogaciones efectuadas por la empresa para pagar al personal subordinado a la misma, con columnas para registrar los descuentos que deben ser hechos a cada trabajador por concepto de retención de Impuesto Sobre la Renta, cuotas del Seguro Social, préstamos, cuotas sindicales y otras. Este finaliza con una columna que totaliza las deducciones”⁴.

¹ Enciclopedia Universal Ilustrada. Editorial Espasa, Madrid 1993. Página 1017

² Diccionario Larousse Ilustrado. Editorial Larousse. México 1995. Página 851

³ Diccionario para contadores. Editorial Hispano-Americana. México 1997. Página 381

⁴ Diccionario de Contabilidad. Eduardo F. Franco Díaz, Editorial Siglo Nuevo. México 1990. Páginas 141

Sobre la base de las definiciones anteriores y de acuerdo con nuestro criterio podemos definir a la nómina como:

“Aquel documento donde se registran de manera periódica todas y cada una de las percepciones y deducciones a que tienen derecho o están obligados según sea el caso, los trabajadores por la prestación de sus servicios dentro de una organización.”

1.2 USO DE LA NÓMINA

1.2.1 DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

En la definición que hemos establecido se manejan dos conceptos básicos: **las percepciones y las deducciones**; dentro de las primeras encontramos los ingresos provenientes de sueldos y salarios, los cuáles representan fundamentalmente las percepciones que reciben los trabajadores.

Pero ¿Conque periodicidad se perciben estos ingresos? ¿Todos los trabajadores lo reciben al mismo tiempo? ¿Por qué el manejo de dos términos que aparentemente representan lo mismo?. La periodicidad con que se reciben estos ingresos varía para cada tipo de trabajador, dependiendo de la actividad que realicen. Por las necesidades de pago sería lógico suponer que al pagar una nómina todos los trabajadores y empleados recibirán sus ingresos al mismo tiempo, pero en la realidad no ocurre así, por eso es que se manejan los términos de sueldos y salarios, según sea el caso; y para ejemplificarlo de una manera más amplia nos apoyamos en la siguiente definición:

“En un sentido económico más amplio, la remuneración del factor productivo de trabajo, incluyendo toda renta precedente del empleo, autoempleo, honorarios, etc.; en un sentido económico mas restringido, únicamente la renta procedente del empleo, la remuneración de los obreros y los sueldos del personal administrativo, en sentido popular, la cantidad pagada a los obreros, como algo distinto de los sueldos, principalmente en el período de pago que cubre o en la forma de pago –los salarios se pagan semanalmente mientras que los sueldos mensualmente- aunque la diferencia carece de importancia en el análisis económico.”⁵

⁵ Diccionario de Economía. Ediciones Oikos-Tau. Barcelona 1995. Pag 493

De acuerdo con la definición anterior y con base en la experiencia dentro de la vida práctica al elaborar una nómina podemos establecer lo siguiente:

Salarios —→ Remuneración que perciben semanalmente obreros, jornalistas o destajistas (trabajo físico).

Sueldos —→ Remuneración que perciben quincenal o mensualmente empleados o trabajadores de confianza (trabajo administrativo).

1.2.2 DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El manejo de la seguridad social dentro de la nómina es fundamental. Aún cuando los ingresos pueden variar en tiempo y/o en la forma en que lo perciben los trabajadores, ya sea para llamarlos sueldos o salarios, lo que no variará en cuanto al derecho a percibirla es la seguridad social. La cual, aun cuando es una retención o lo que es lo mismo una deducción sobre los ingresos que percibe cualquier trabajador, ésta no dejará de otorgarse dada su naturaleza; y de acuerdo al diccionario del Trabajo Social, la seguridad social se define como:

“Régimen financiero destinado a prever, evitar y reparar los riesgos y daños que el porvenir puede deparar a los individuos como consecuencia de la edad, las enfermedades, los accidentes u otras circunstancias. La seguridad social puede tener carácter privado (mutualidades, sociedades de socorro, etc.) u oficial, que es parte de la política social previsional que realiza el Estado”.⁶

En el caso particular de nuestro país, es el Instituto Mexicano del Seguro Social quien se encarga de realizar las funciones de la seguridad social, auxiliado por otras instituciones como lo son el INFONAVIT y la CONSAR, entre otras.

⁶ Diccionario del Trabajo Social. Ezequiel Ander. Editorial El Cid, México 1993 pags 298, 333, 336

1.3 DATOS QUE DEBE CONTENER UNA NÓMINA

Los datos que debe de contener una nómina, tanto para fines prácticos, como para cumplir con lo establecido en nuestras leyes, concretamente en la ley del Seguro Social en su artículo 15 fracción II que aunque esto no limita que se pongan otros rubros o conceptos, es recomendable que éstos sean los mínimos que debe contener dicho documento:

Títulos:

Datos del patrón

1. Nombre del patrón o razón social.
2. Domicilio.
3. Registro Federal de contribuyentes (RFC).
4. Número de registro patronal.
5. Período de pago.

Datos del trabajador

1. Número del empleado o trabajador.
2. Nombre del empleado o trabajador.
3. Registro Federal de Contribuyentes.
4. Número de afiliación o Seguridad Social.
5. C.U.R.P. (Clave Unica de Registro de Población).
6. Días trabajados.
7. Salario diario y/o por hora.
8. Importe de percepciones normales.
9. Importe de percepción extra.
10. Importe de otras percepciones.

11. Total de percepciones.
12. Retención de impuestos.
13. Retención de cuotas IMSS.
14. Otras deducciones.
15. Total de deducciones.
16. Pago neto.
17. Firma o huella digital.

Consideramos que aun cuando una nómina puede tener infinidad de conceptos más o simplemente puede tener más datos el encabezado o ambos, éstos son los requisitos que a nuestro criterio debe de contener de manera mínima una nómina.

En la actualidad, el manejo de una nómina no es tan sencillo como parece, pues la misma debe estar apegada a las disposiciones legales; la Ley del Seguro Social en su artículo 15 fracción II, establece la obligación de llevar un registro de la misma el cuál debe cumplir con los requisitos ya mencionados.

CAPÍTULO 2

DISPOSICIONES LEGALES EN MATERIA LABORAL

2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

2.1.1 ART. 31

¿Pagar impuestos por trabajar? Es una de las preguntas que cualquier persona no relacionada con el tema se haría, por eso es que para poder realizar una nómina de manera adecuada, es lo primero que empezaremos a responder.

El porqué pagamos impuestos tiene sus bases establecidas en nuestras leyes, estando en primer lugar nuestra carta magna, ya que de ella se desprenden las demás legislaciones, en donde cada persona según su actividad económica se encuentra enmarcada en alguna o en varias de éstas.

Concretamente en la Constitución Mexicana en su artículo 31 fracción IV, que a la letra dice:

“Es obligación de los mexicanos:

Contribuir para los gastos públicos, así de la federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que resida, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.”

Con base en el artículo anterior podemos constatar que se nos marca la obligación que tenemos todos (incluyendo a los asalariados) los mexicanos debemos contribuir con los gastos que tiene el Estado, ya que éstos son directamente en beneficio nuestro; porque estos gastos son primordialmente en materia de seguridad social y servicios.

2.1.2 ART. 73

Pero ¿Quién o por qué motivos se establecen estos gastos? Aun cuando a nosotros en el tema no nos corresponde analizar, el cómo se va a determinar la cantidad a percibir por el Estado para cubrir dichos gastos, sí podemos ver que en la Constitución se señala que es el Congreso quien tiene la facultad para establecer la forma en que se van a recaudar los ingresos necesarios para los gastos del Estado; en su artículo 73 fracción VII, nos menciona que:

“El congreso tiene facultad:

Para imponer las contribuciones necesarias a cubrir el presupuesto”.

Y aquí es donde podemos observar que es en el Congreso donde se determinan los impuestos y contribuciones con los que vamos a contribuir para el presupuesto, ya seamos personas físicas o morales; en el primer caso que es el que nos ocupa, veremos que la parte retenida (los impuestos) tienen que ser proporcionales y equitativos a los ingresos de cada persona.

2.1.3 ART. 123

La Constitución no únicamente establece que hay que cubrir un presupuesto o quien va a determinarlo, sino también determina por medio del Ejecutivo medios de protección (Del Trabajo y la Previsión Social) para las personas que perciben ingresos dentro de una nómina, concretamente en su artículo 123 constitucional el cual se divide en dos apartados el A y el B pero en específico para nuestro tema el apartado A es el que trataremos por su importancia, ya que en él se regulan las condiciones laborales de todos los trabajadores a excepción de los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del DF a los cuales los regula el apartado B.

Es cierto que la Constitución en su artículo 123 nos marca los principales derechos y obligaciones que tienen los trabajadores así como los patrones, ¿Pero por qué en la vida diaria cuándo surge alguna duda en materia laboral, el encargado de nóminas no recurre directamente a este artículo para resolverla? o ¿Por qué un trabajador cuando tiene alguna duda sobre su salario, derechos u obligaciones no recurre a la misma? Porque ésta sólo establece los lineamientos laborales, pero no explica como aplicarla, por ésta razón es que de ella surgen leyes complementarias tales como la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y la Ley del INFONAVIT que son las que nos marcan el cómo, cuándo, dónde y porqué de las obligaciones laborales, por ello es que siempre para resolver algún conflicto obrero-patronal, recurrimos a ellas.

2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2.2.1 RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

La realización del cálculo de una nómina, nos lleva a la necesidad de conocer más a profundidad los conceptos que la integran, tales como el saber qué se entiende por trabajador, patrón, salario y prestaciones entre otras, así como su reglamentación, con el fin de aplicarlos de una forma correcta; la LFT es quien establece los conceptos y reglas aplicables a una nómina.

“La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A, de la Constitución” (Art.1 LFT).

De acuerdo al artículo anterior, aquí es donde vemos el porqué las personas que se encuentran enmarcadas en una relación laboral como lo son los trabajadores, patrones y principalmente los encargados de elaborar una nómina se remiten a la LFT, ya que ésta rige lo ya establecido en el artículo 123 apartado A de la Constitución.

Cabe hacer la aclaración, que aunque aparentemente nos atañe todo lo relacionado con la Ley Federal del Trabajo, solamente abordaremos aquellos artículos que están relacionados única y exclusivamente a la elaboración de una nómina, como lo son entre otros los que establecen los diferentes términos que se manejan, tales como trabajador y relación de trabajo, los cuales son básicos al hacer referencia a una nómina:

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

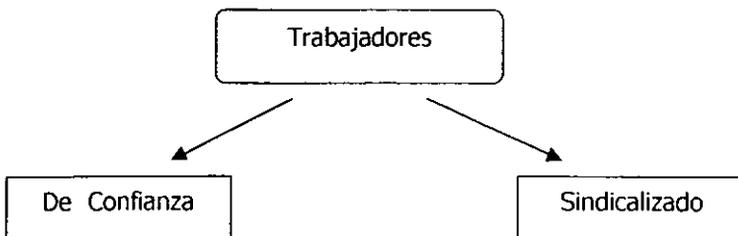
Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio” (Art. 8 LFT).

De acuerdo a lo anterior un trabajador es quien le presta a otra persona o grupo de personas su fuerza productiva, ya sea humana, intelectual o material requerida para cada oficio, profesión o actividad.

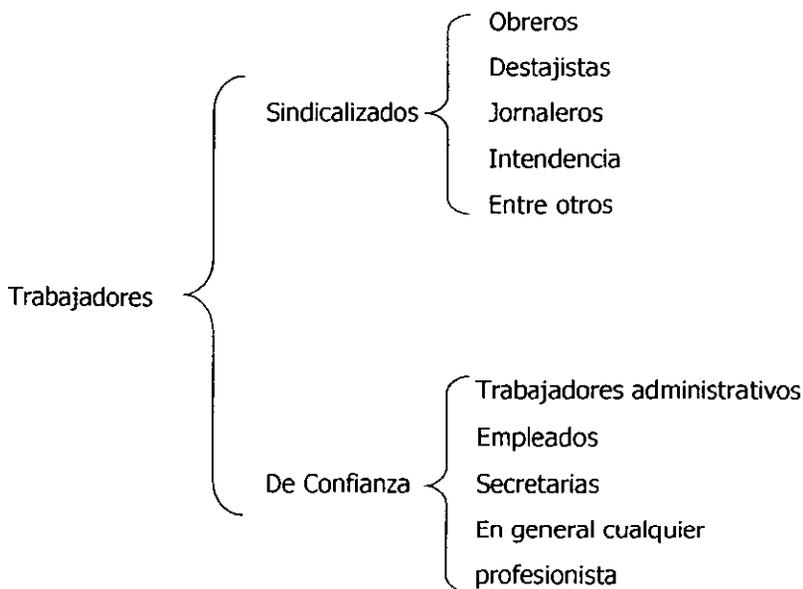
“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario” (Art. 20 LFT).

En otras palabras una relación de trabajo se origina y se produce, en el momento en que el trabajador inicia sus labores en la Empresa o Industria siendo en la relación de trabajo el elemento característico la “subordinación” que es el elemento determinante de la existencia de una relación laboral y se presenta cuando existe la facultad por parte del patrón de mandar y el derecho de ser obedecido; esto es que el trabajador ingresa a laborar a una organización y tiene un jefe inmediato a quien reportar, un horario de trabajo que respetar, actividades diarias que hacer, entre otras.

Independientemente de las labores realizadas por cada trabajador, según la Ley, para una empresa sólo existen dos tipos de trabajadores que son:



En el esquema anterior podemos apreciar que aun cuando la Ley no hace mención expresa de quién o quienes pueden o no estar sindicalizados regularmente encontramos que se consideran:



Aún cuando, aparentemente cualquier persona puede adquirir la categoría de trabajador sindicalizado o de confianza, simplemente por el trabajo que desempeñe en la empresa, no siempre es así, ya que de acuerdo a la LFT:

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

Son funciones de confianza las de dirección inspección, vigilancia, y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento” (Art. 20 LFT).

De acuerdo a lo anterior un trabajador de confianza es un director, gerente, contralor, administrador o alguien que desempeñe funciones afines a las anteriores, pero además en la vida práctica también tienen denominación de trabajador de confianza las mencionadas en el esquema anterior.

Además se adquiere la categoría de trabajador de confianza o sindicalizado de acuerdo al contrato de trabajo con el cual el trabajador ingrese a laborar a una empresa, pero ¿Qué es un contrato de trabajo? De acuerdo a la LFT un contrato de trabajo puede clasificarse de dos maneras: Individual y Colectivo, de tal forma que de acuerdo al ordenamiento antes mencionado, nos establece que:

- **Contrato Individual de Trabajo:** Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario (Art. 20 LFT).
- **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 prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos (Art. 386 LFT).

De una forma simple y sencilla podemos afirmar que el Contrato de trabajo ya sea individual o colectivo, básicamente es:

“Un documento donde se plasma un acuerdo de derechos y obligaciones tanto para el patrón como para el trabajador”.

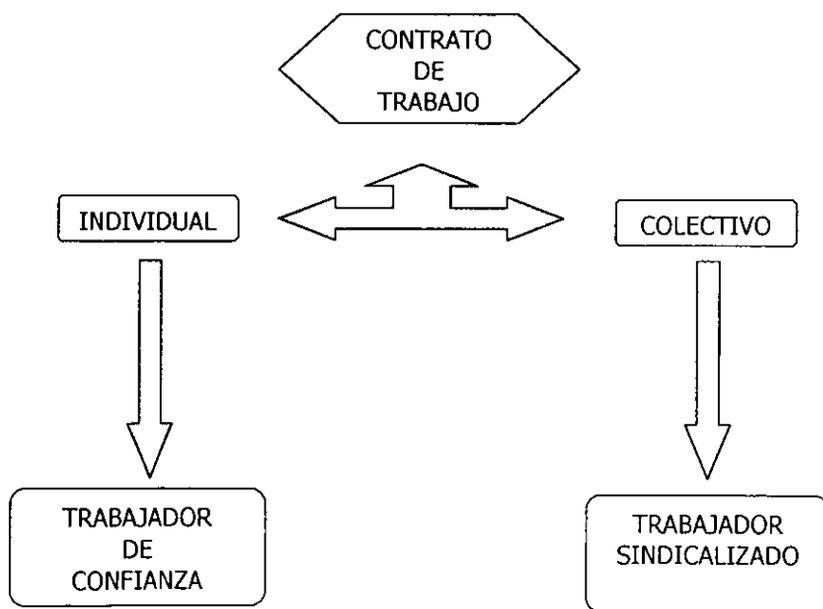
También podemos apreciar que el contrato individual es de trabajador a patrón, mientras que el contrato colectivo es de una agrupación de trabajadores (sindicato) hacia un patrón o varios patrones (sindicato patronal).

Y de acuerdo a la misma ley, las condiciones de trabajo que debe contener un contrato de trabajo, son las siguientes:

CONTRATO INDIVIDUAL	CONTRATO COLECTIVO
1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.	1. Los nombres y domicilios de los contratantes.
2. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.	2. Las empresas y establecimientos que abarquen.
3. El servicio o servicios que deban prestarse.	3. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
4. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.	4. Las jornadas de trabajo.
5. La duración de la jornada.	5. Los días de descanso y vacaciones.
6. La forma y el monto del salario.	6. El monto de los salarios.
7. El día y el lugar de pago del salario.	7. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores.
8. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado.	8. Disposiciones sobre capacitación o adiestramiento de trabajadores que vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
9. Otras condiciones de trabajo que convengan el trabajador y el patrón.	9. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley.
	10. Otras estipulaciones convenidas.

Basándonos en lo anterior concluimos que realmente no existen diferencias importantes en el contenido, de los dos tipos de contratos que maneja la LFT, sino en la forma en que se otorgan, ya que retomando lo mencionado de un contrato colectivo es hacia un grupo de trabajadores que buscan un beneficio común por pertenecer a un mismo oficio o actividad, mientras que un contrato individual es de un trabajador que, dada su actividad, se contrata directamente con un patrón.

En la práctica profesional encontramos que regularmente las nóminas quincenales son para aquellos trabajadores que tienen contratos individuales, mientras que las nóminas semanales son para las personas que tienen contratos colectivos, sin ser esto una regla establecida.



2.2.2 CONDICIONES DE TRABAJO

2.2.2.1 DISPOSICIONES GENERALES

Al elaborar una nómina es muy importante el observar que todo lo establecido respecto a ella en la LFT se vea reflejado en la misma, ya que el no hacerlo nos conduciría a una situación de infracción a la legislación laboral.

“Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley” (Art. 56 LFT).

Sin olvidar que el trabajador tiene derecho a pedir en cualquier momento la modificación de las condiciones de trabajo cuando su salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo.

Las condiciones de trabajo que tiene un empleado o trabajador dentro de una empresa son irrenunciables, siempre y cuando cumplan con los requisitos mínimos establecidos en la legislación laboral, ya sean trabajadores sindicalizados o de planta.

2.2.2.2 DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo es el tiempo en que un trabajador presta sus servicios a un patrón de conformidad con lo señalado en el artículo 58 de la LFT:

“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Respecto a la duración de la jornada de trabajo, aún cuando en la Constitución menciona que ésta no puede exceder de 8 horas, no hace la aclaración si éstas son continuas durante el día, la noche o la madrugada. Al respecto la LFT nos menciona:

“El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales” (Art. 59 LFT).

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Aquí es conveniente hacer una aclaración de porqué, muchas empresas exceden del límite de las 8 horas que marca la Constitución, ya que de acuerdo al último párrafo de este artículo, la empresa y trabajadores de común acuerdo, establecen que si los trabajadores laboran mas horas a lo largo del Lunes al Viernes, éstos podrán no asistir el Sábado a laborar o bien salir más temprano de su horario habitual en ese día.

En La LFT se establecen los límites que puede tener la jornada de trabajo, siendo:

Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna (Art. 60 LFT).

“La duración máxima de la jornada será; ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta” (Art. 61 LFT).

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

	Jornada Diurna	Duración máxima de 8 hrs.	Entre las 6:00 y las 20:00 hrs.
	Jornada Nocturna	Duración máxima de 7 hrs.	Entre las 20:00 y las 6:00 hrs.
	Jornada Mixta	Duración máxima De 7 hrs. y media	Es la que comprende períodos de tiempo de la Jornada Diurna y Nocturna

Como podemos apreciar la jornada mixta es la que abarca períodos comprendidos entre la jornada diurna y la nocturna, pero haciendo la aclaración que en este tipo de jornada si la nocturna es mayor o igual a tres horas y media se tomará ésta como jornada nocturna y no como jornada mixta.

“Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos” (Art. 63 LFT).

Es práctica común que dentro de algunas empresas que en el período de comida de los trabajadores se les anexe el tiempo de descanso mencionado anteriormente, haciendo la aclaración que si sus horas de comida son tomadas dentro de las instalaciones de la empresa éstas se contarán como tiempo efectivo de trabajo.

El trabajador no tiene la obligación de prolongar su jornada de trabajo, pero si se diera la necesidad de exceder de los límites impuestos dentro de la legislación laboral, ésta estará sujeta a las disposiciones que dicta la LFT:

“Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, **sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces por semana**” (Art. 66 LFT).

“Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada” (Art. 67 LFT).

“Los trabajadores **no** están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido” (Art. 68 LFT).

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con **un doscientos por ciento más** del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley”.

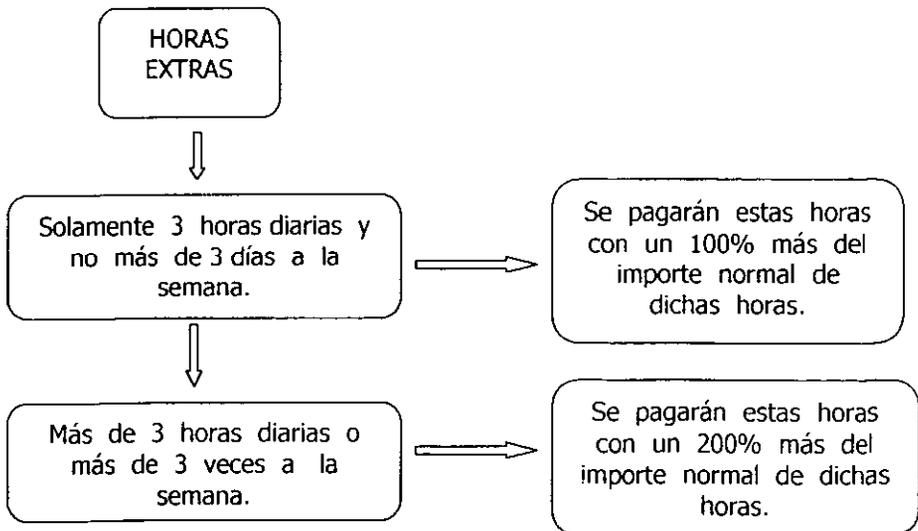
Como podemos observar es aquí donde se desprende la clásica fórmula para aplicar cuándo se debe pagar un 100 o 200 % más del salario por hora

normal, que es la de 3 horas diarias por 3 veces a la semana que son iguales a las nueve horas extras a las que se remunera al trabajador con un 100 % más de su importe normal.

Aunque en el ejercicio de labores de auditoría encontramos que en muchas empresas aplican incorrectamente esta disposición ya que sólo pagan el 200 % ya señalado cuando exceden de más de 9 horas extras laboradas, siendo que se debe de estar a lo dispuesto en el artículo 66 ya transcrito que nos indica que no debe exceder de 3 horas diarias y se llega a dar la situación de que el trabajador cubra en dos días la totalidad de las nueve horas por ejemplo:

Un trabajador laboró 5 horas extras el día Lunes y 4 el Martes, y únicamente se le paga un 100% más. Mientras que la LFT es precisa al señalar que no debe de ser más de 3 horas al día por lo que se le pagarán al trabajador 6 horas al 100% más (3 del lunes y 3 del martes) y 3 al 200 % (2 del lunes y 1 del martes) más de su importe normal.

Resumiendo lo anterior encontramos que la distribución del pago de horas extras es la siguiente:



2.2.2.3 DÍAS DE DESCANSO

Otro aspecto relacionado con el importe del pago de una nómina es el día de descanso de un trabajador, ya que de acuerdo a la LFT:

“Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro” (Art. 69 LFT).

Con lo anterior queda entendido que el trabajador tiene derecho a un día de descanso a la semana procurándose que este día sea el domingo; pero si se llegare a trabajar en este día se tiene derecho a una prima mínima del 25% sobre el salario diario normal, lo que comúnmente se le conoce como “Prima Dominical” por ejemplo:

Un trabajador tiene un salario de \$ 75.00 al día y es requerido que trabaje el día domingo por lo que:

$$\begin{aligned} \$ 75.00 \times 25\% &= \$ 18.75 \text{ Prima Dominical} + \$ 75.00 \text{ Salario Diario} \\ &= \$ 93.75 \text{ Total a percibir} \end{aligned}$$

Sin embargo las personas que descansan en cualquier otro día de la semana, no siendo el Domingo, no tienen derecho a una prima dominical del 25% por laborar en su día de descanso, sino al pago de un salario doble independientemente del salario normal que les corresponda, por ejemplo:

Un trabajador tiene un salario diario de \$ 48.00, siendo su día de descanso el Miércoles, y la empresa requiere sus servicios en ese día, por lo que:

$$\begin{aligned} \$ 48.00 \times 2 &= \$ 96.00 \text{ Salario Doble} + \$ 48.00 \text{ Salario Diario} = \\ &= \$ 144.00 \text{ Total a percibir por laborar en su día de descanso} \\ &\text{normal (no siendo éste el Domingo)} \end{aligned}$$

Retomando los ejemplos anteriores observamos que si algún trabajador llegará a faltar uno o varios días a la semana a laborar, se le tendrá que descontar la parte proporcional del importe percibido por su día descanso; ya que de no ser así se daría el supuesto de que aún cuando no asistiera ningún día de la semana a laborar se le pagara el día de descanso.

“Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo a la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón” (Art. 72 LFT).

De tal forma que:

Si un trabajador no asistió a laborar los días lunes y jueves, entonces se le descontará un 33.33 % de su salario del séptimo día, porque si los 6 días de la semana integran un 100 % del séptimo día, entonces la parte proporcional de cada día es igual a $100 \% / 6 = 16.66 \%$ por lo que si este trabajador faltó dos días (lunes y jueves) entonces la parte proporcional a descontar es de $16.66 \% \times 2 = 33.33 \%$ a descontar ($\$ 75.00 \times 33.33 \% = \$ 25.00$ realmente se le pagaría \$ 50.00 por su día de descanso) (Art. 258 LFT).

Independientemente del día de descanso que le corresponde al trabajador por cada seis laborados, éste tiene derecho a los siguientes días de descanso obligatorio marcados por la ley (Art. 74 LFT):

DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO:

- ◆ 1º de Enero
- ◆ 5 de Febrero
- ◆ 21 de Marzo
- ◆ 1º de Mayo
- ◆ 16 de Septiembre
- ◆ 20 de Noviembre
- ◆ 1º de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
- ◆ 25 de Diciembre
- ◆ Y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral

Si algún trabajador prestará sus servicios en un día de descanso **obligatorio** como los antes mencionados, éste recibirá como mínimo un salario doble por haber laborado en los días antes mencionados (aparte de su salario normal).

Por ejemplo:

Un trabajador con un sueldo diario de \$ 60.00 tiene que trabajar el 16 de septiembre tendrá derecho a percibir, aparte del salario normal de \$ 60.00 por el día laborado, un extra de \$ 120.00 de acuerdo a lo señalado en el párrafo anterior, lo que sumará un total de \$ 180.00.

2.2.2.4 VACACIONES

Un aspecto fundamental en la nómina es el pago de vacaciones, que se encuentran reguladas por la LFT, la cuál nos dice que independientemente de los días de descanso que tienen los trabajadores durante su labor, también tienen derecho a un período de vacaciones cuando tengan laborando en la misma empresa más de un año, estas vacaciones no serán menores a 6 días laborables y éstas aumentan 2 días por cada año de servicio hasta llegar a 12; al cumplir 12 días de descanso se aumentarán 2 días por cada período de 5 años laborados de tal manera que de acuerdo al artículo 76 LFT, se tiene que:

Número de años laborados	Período de vacaciones
1	6 días mínimo
2	8 días
3	10 días
4	12 días
5-9	14 días
10-14	16 días
15-19	18 días
20-24	20 días

Pero como sabemos hay trabajadores que no cumplen de una manera continua o regular el año de labores dentro de una empresa, dado que su contrato es por período menor a un año, es decir la empresa los contrata por 3,2 o hasta por 1 mes, los llamados trabajadores "eventuales o de temporada". O bien el trabajador por causas no imputables a él no pudo asistir en forma continua, ya sea por enfermedad que no sea riesgo de trabajo o por problemas personales, estos trabajadores aunque aparentemente no están cubriendo el año de labores y

por ende no tienen derecho a vacaciones, la LFT cubre estas situaciones en su artículo 77, el cuál nos dice:

“Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año”.

Por ejemplo:

Si un trabajador eventual tuvo durante el año pasado 3 contratos con la misma empresa por 2, 3 y 5 meses cada uno, entonces el cálculo de las vacaciones será de la siguiente forma por medio de una simple regla de 3:

Datos:

X = partes proporcionales

6 = días correspondientes a un año de labores

12 = meses del año

10 = meses laborados por este trabajador

$$X = 10 \text{ meses trabajados}$$

6 días de vacaciones = 12 meses correspondientes

el resultado = 5 días de vacaciones por la parte proporcional

En este caso se está partiendo de los 6 días mínimos de vacaciones que corresponden a 1 año de trabajo por trabajador de planta, para sacar la parte proporcional siendo un trabajador eventual, ya que éstos al igual que los trabajadores que laboran de forma continua, tienen los mismos derechos de que se les incrementen sus vacaciones de acuerdo a las reglas ya comentadas, pero éstas nunca podrán disfrutarse en períodos menores a 6 días de vacaciones, es

decir: que si un trabajador tiene derecho a 12 días de vacaciones la empresa lo puede dividir en 2 períodos de 6 días, pero sin ser nunca menores a 6 días (Art. 77 LFT).

Dichas vacaciones no podrán compensarse con una remuneración económica, por lo que únicamente podrán pagarse en el momento en el que se otorguen al trabajador (Art. 79 LFT).

En el caso de que la relación laboral termine antes de que se cumpla el año, solamente entonces podrá pagarse de una manera pecuniaria (en dinero) la parte proporcional de vacaciones (Art. 79 LFT).

También los trabajadores tendrán derecho a que se les otorgue una prima vacacional del 25% sobre su salario normal en el período de vacaciones y éstas deberán concederse a los trabajadores dentro de los 6 meses siguientes a que cumplan el año de labores (Art. 80 y 81 LFT).

2.2.2.5 SALARIO

De acuerdo a la definición dada por la LFT; salario es el pago que otorga el patrón al trabajador por los servicios prestados, este salario se integra por (Art. 84 LFT):

- ◆ Pagos efectivos por cuota diaria
- ◆ Gratificaciones
- ◆ Percepciones
- ◆ Habitación
- ◆ Primas
- ◆ Comisiones
- ◆ Prestaciones en especie
- ◆ Cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo

Los plazos para el pago de salario nunca serán menores a una semana para los trabajadores que realicen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Independientemente del salario que reciban los trabajadores tienen derecho a una gratificación anual:

“Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no 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 hubieran trabajado, cualquiera que fuere éste" (Art. 87 LFT).

Por lo que los patrones tienen que tener en cuenta que todos sus trabajadores, aun los eventuales, tienen derecho al pago de aguinaldo, por ser ésta una prestación que no establece excepción alguna.

Existe obligación expresa de pagar el aguinaldo antes del 20 de Diciembre; sin embargo se da la posibilidad de realizar pagos anticipados. Dado que la ley no menciona que dicho pago debe ser en una sola exhibición algunas empresas anticipan el pago de esta prestación en el transcurso del año, comúnmente en tres o cuatro parcialidades, situación permitida por la ley al considerar que la fecha de pago queda fijada para antes del 20 de Diciembre, por lo que puede cumplirse en cualquier época hasta antes de la citada fecha.

Ahora bien, el salario que servirá de base para el pago de esta prestación, es el que devengue el trabajador al momento en que se efectúe el pago.

En el supuesto de que el trabajador tenga salario variable, de conformidad con el artículo 289 de la LFT, la base salarial se calculará sobre el promedio de los salarios percibidos durante el último año, o del período transcurrido de no haber alcanzado el año.

En el supuesto de salarios mixtos se tomará en consideración, tanto el salario fijo que se perciba en el momento de su otorgamiento, más el promedio anual variable.

Para tener derecho al pago íntegro de la gratificación anual, es indispensable que no se haya faltado al trabajo durante el período de un año, pues si esto ocurre, independientemente de la justificación o falta de justificación

de las inasistencias, el patrón, de conformidad con la LFT en el artículo ya mencionado, está facultado para cubrir al trabajador o trabajadores únicamente el importe de esa prestación, en la forma proporcional que corresponda, ya que a ese respecto la ley no distingue y exige que se haya cumplido un año de servicios en la empresa.

De acuerdo a lo anterior el trabajador en caso de renuncia o despido, tendrá derecho sólo a la parte proporcional que le corresponda a los días que laboró dentro de la empresa.

La falta de pago del aguinaldo a los trabajadores trae como consecuencia que las empresas sean sujetas a una sanción administrativa y al requerimiento de la autoridad para su cumplimiento; lo anterior, con fundamento en el artículo 992 de la LFT.

Dicha multa será por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general vigente de la zona geográfica de la empresa.

2.2.2.6 SALARIOS MÍNIMOS

Existe un pago mínimo por jornada de trabajo, el cuál es el llamado salario mínimo, en donde la LFT, nos menciona al respecto:

“Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores” (Art. 90 LFT).

Los salarios mínimos pueden ser generales o profesionales, entendiéndose por salarios mínimos profesionales a lo establecido por la LFT:

“Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación” (Art. 93 LFT).

Asimismo se encuentra dividido el país en tres zonas geográficas para el pago de salarios mínimos:

Zona “A”	\$ 40.35
Zona “B”	\$ 37.95
Zona “C”	\$ 35.85

Los cuales cubren varias entidades federativas, dentro de las cuales también se encuentra que pueden ser generales o profesionales. Y a su vez los salarios mínimos, independientemente de que sean generales o profesionales, no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, a excepción de las siguientes situaciones (Art. 97 LFT):

- ◆ Pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos ascendientes y nietos, decretadas por la autoridad competente.
- ◆ Pago de rentas de habitaciones que se den en arrendamiento a los trabajadores siempre y cuando ésta no exceda del medio por ciento del valor catastral de la misma. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.
- ◆ Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Infonavit.
- ◆ Pago de abonos para cubrir créditos otorgados por el Fonacot.

El salario ya sea mínimo o mayor a éste debe de entregarse directamente al trabajador a menos que esté imposibilitado para recibirlo personalmente para lo cual designará a una persona, la cual deberá contar con una carta poder firmada por dos testigos (Art. 100 LFT).

Un punto muy importante en el pago de salario es el que nos señala el siguiente artículo:

“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” (Art. 101 LFT).

Con lo que queda establecido cuando la ley nos marque el pago de alguna gratificación ya sea prima vacacional o aguinaldo ésta bajo ninguna circunstancia podrá darse en especie como lo es mediante vales o mercancía, sino que debe entregarse al trabajador en su defecto el equivalente en dinero de los ejemplos mencionados anteriormente.

Y también dicho salario deberá pagarse en las instalaciones de la empresa donde presta sus servicios.

En el caso de que los trabajadores llegaren a adquirir alguna deuda con el patrón este tiene prohibido cobrarles cualquier tipo de intereses (Art. 111 LFT).

Lo anterior se contrapone con el Art. 78-A de la LISR la cual autoriza al patrón a cobrar intereses sobre los préstamos concedidos, además del IVA correspondiente y el ISR correspondiente por considerarlos ingresos.

En el aspecto de protección al salario, la LFT marca que los salarios e indemnizaciones que tengan pendientes de pago los patrones con sus trabajadores serán éstos preferidos para su pago, incluso antes que los adeudos fiscales que tenga el patrón ya sea con el fisco federal o estatal o con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

2.2.2.7 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

Con el objetivo de que el trabajador también participe en los resultados de las empresas y buscando también elevar su nivel de vida, surge lo que conocemos como "Participación de los Trabajadores en las Utilidades".

En el Artículo 123 fracción IX, contenido en el Título Sexto (Del trabajo y la previsión social) se establece que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas.

Pero además de las disposiciones contenidas en la Constitución, la LFT en su título III, Capítulo VIII, Artículos 117 a 131, habla acerca de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y marca lo siguiente:

"Derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón ante la SHCP.

El patrón entregará dentro de un plazo de 10 días posteriores a la presentación de la declaración anual, copias a los trabajadores.

Dentro de los 30 días siguientes el sindicato o trabajadores podrán formular ante la SHCP las observaciones que juzguen convenientes.

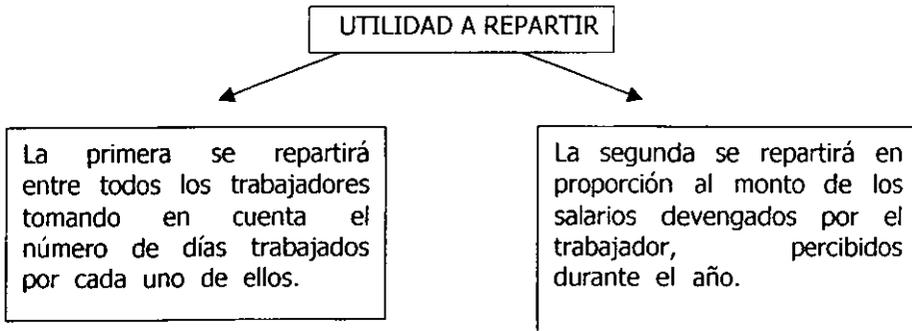
La resolución dictada por la misma Secretaria no podrá ser rechazada por los trabajadores.

Dentro de los 30 días siguientes dictada la resolución, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne" (Art. 121 LFT).

En el artículo 122 de la misma Ley nos establece los plazos para otorgarse dichas utilidades.

- PLAZO PAGO PTU
- a) El reparto deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha de cuando deba presentarse la declaración anual de ISR.
 - b) Cuando la SHCP aumente el monto de la utilidad, el reparto se hará correr dentro de los 60 días posteriores a la notificación.
 - c) El importe de las utilidades no reclamadas en el año, se agregarán a las del siguiente año.

La misma LFT establece la base de cómo se va a repartir la utilidad ya mencionada en su art. 123, la cual se dividirá en dos partes iguales a distribuir:



Para los efectos de este Capítulo, se entenderá por salario la cantidad que percibe cada trabajador en efectivo por cuota diaria. Para los efectos del reparto de utilidades no se consideran como parte integrante del salario los contenidos en el Art. 84 de la LFT, ni el tiempo extraordinario. En los casos de que el salario sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas durante el año.

Quedando exceptuadas de repartir utilidades las siguientes empresas de acuerdo al Artículo 126 de la LFT:

I. Las empresas de nueva creación dentro del primer año de funcionamiento.

II. Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.

III. Las empresas de la industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración.

IV. Las instituciones de asistencia privada que con bienes propios realicen actos con fines humanitarios de asistencia y sin fines de lucro.

V. El IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría de Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio.

Con respecto a las fracciones I, II, III y IV resulta lógico que se les exceptúe por un período temporal, ya que esto permite que se promueva un mayor desahogo económico, lo cual traerá mayores beneficios a la empresa y le proporcionará mayor fortaleza.

Por otra parte la fracción IV y V, parece razonable que tratándose de este tipo de instituciones, donde el objetivo que se persigue no es el lucro sino la asistencia o beneficencia, se les evite un pago tan oneroso como el de las utilidades.

Del punto VI, es conveniente destacar que con fecha 31 de diciembre de 1997 se publicó en el DOF la resolución que establece la excepción de repartir PTU a las empresas cuyo Capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al ISR no superior a \$ 300,000.00 que tiene vigencia a partir del 1 de enero de 1997.

Los trabajadores para disfrutar de su parte proporcional de las utilidades de las empresas tendrán que sujetarse a las siguientes normas:

Normas al derecho de los trabajadores a participar en las utilidades.

I. Directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participan de las utilidades.

II. Participarán los trabajadores de confianza hasta el límite de salario correspondiente al trabajador sindicalizado que tenga salario mayor, o bien al trabajador de planta con la misma característica, incrementados éstos de un 20%.

III. Tratándose de trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario.

IV. Los periodos pre y post-natales de las madres, así como los que se otorguen por incapacidades de riesgos de trabajo, serán considerados como hábiles.

V. En la industria de la construcción después de determinar quienes tienen derecho al reparto de utilidades, la comisión a que se refiere el Art. 125 LFT adoptará las medidas que juzgue convenientes para su situación.

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades.

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en el reparto, siempre que hayan laborado por lo menos 60 días durante el año.

Las empresas con el fin de evitar repartir utilidades, no podrán compensar sus resultados derivados de los años en que obtuvieron pérdida, con los de ganancia (Art. 128 LFT).

La PTU no se tomará como parte del salario para efectos del pago de indemnizaciones (Art. 129 LFT).

Los ingresos que los trabajadores reciban por concepto de utilidades quedan protegidos por las normas protectoras y privilegios del salario (Cap. VIII Título Tercero de LFT).

RESOLUCIÓN DE LA CUARTA COMISIÓN NACIONAL PARA PTU

Los arts. 119 y 587 fracción II de la LFT establecen que la Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que se hubiese fijado anteriormente; el 26 de Diciembre de 1996 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Se resolvió:

1. Los trabajadores participarán en un 10% de las utilidades de las empresas.
2. Se considera utilidad, para efectos de ésta resolución la renta gravable, determinada según lo dispuesto en la Ley del ISR (Art. 14).
3. La participación de los trabajadores en las utilidades en las empresas, se regirá conforme a lo dispuesto en las Leyes Federales del Trabajo y del Impuesto Sobre la Renta y en sus reglamentos.

Por otra parte se establecen en artículos transitorios:

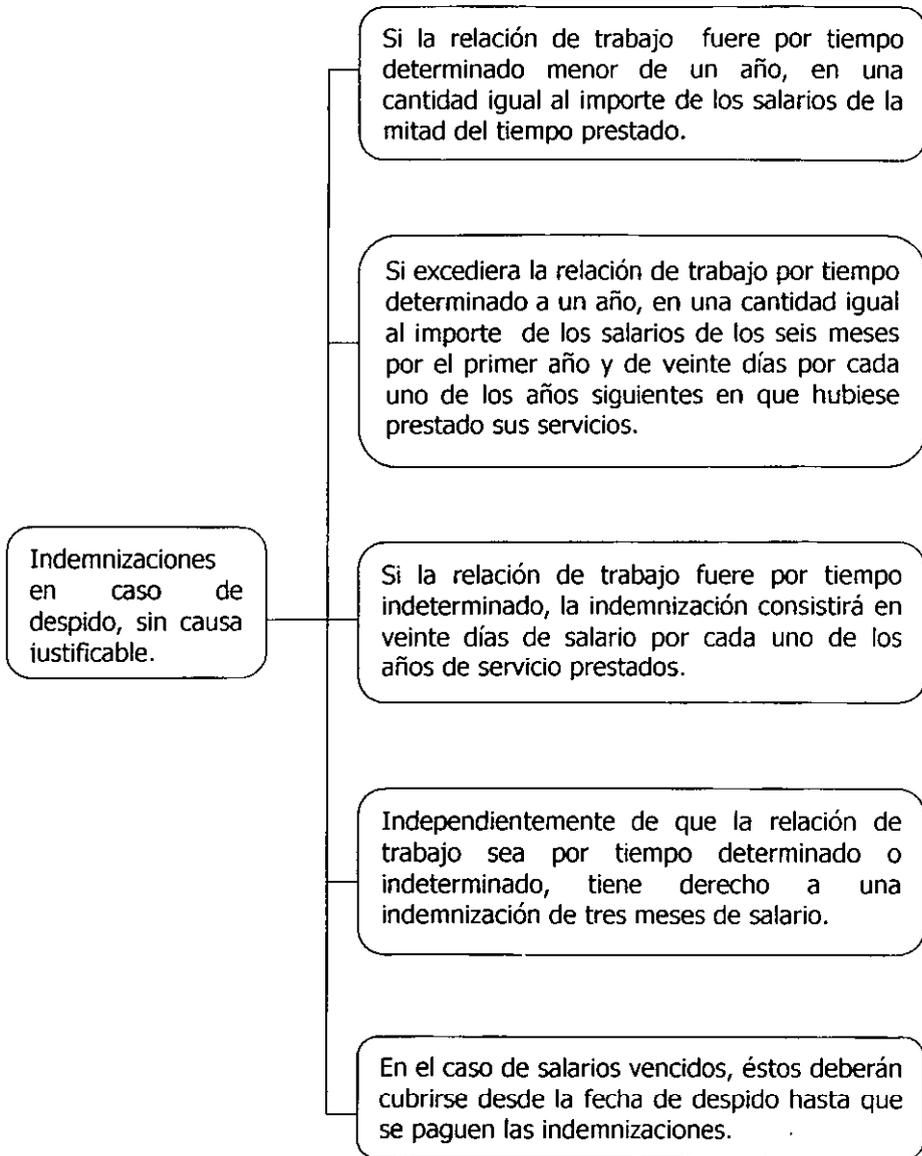
1. Esta resolución entrará en vigor en toda la República el día 1º de Enero de 1997.
2. Queda abrogada la resolución de la tercera Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas, del 28 de febrero de 1985, publicada en el Diario Oficial de la Federación del día 4 de Marzo de 1985.

Como podemos ver, la resolución no presenta cambio alguno, ya que solamente ratifica lo que anteriormente existía.

2.2.3 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Cuando el trabajador renuncie de manera voluntaria a su empleo únicamente tiene derecho a que se le retribuya de manera proporcional las prestaciones referentes a aguinaldo, vacaciones y si cumplió más de tres meses en la empresa la correspondiente al pago de PTU.

Pero si el trabajador es despedido de la empresa sin causa justificada, es decir, se rescinde la relación laboral por inconformidad del patrón hacia el trabajador, éste tiene derecho a las siguientes prestaciones, de acuerdo al artículo 50 de la LFT:



Lo mencionado anteriormente nos señala cuales son las indemnizaciones en caso de la rescisión de las relaciones laborales por despido injustificado hacia el trabajador. Sin embargo también independientemente de las inconformidades patrón-trabajador y viceversa, una relación de trabajo también llega a su fin (sin que la ley marque indemnizaciones obligatorias, salvo en una situación) por:

1. El mutuo consentimiento de las partes.
2. La muerte del trabajador.
3. La terminación de la obra o vencimiento del término para trabajos de tiempo determinado.
4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
5. Por causas de fuerza mayor, tales como la quiebra de la empresa o muerte del patrón.

En el punto 4 es donde la ley nos indica que el trabajador tiene derecho a que se le indemnice (si es que esta incapacidad proviene de una situación totalmente ajena al giro del trabajo que desempeñaba) con un mes de salario y doce días por cada año de servicios.

Pero si el patrón no comprueba causas de terminación como las que acabamos de señalar, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice de acuerdo al Art. 50 de la LFT o se le reinstale en su empleo según sea el caso, con el pago correspondiente de los salarios caídos hasta la fecha de su reingreso.

2.3 CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN

2.3.1 SUJETOS DEL IMPUESTO

Independientemente de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores, éstos también tienen la obligación de contribuir con los gastos que tiene el Estado, de conformidad con el Código Fiscal de la Federación, el cual reglamenta todas las contribuciones con las que deben cumplir tanto las personas físicas (trabajadores, empleados o profesionistas), así como las personas morales (industrias, empresas o asociaciones) tal y como lo menciona el CFF en su artículo 1º, que a la letra dice:

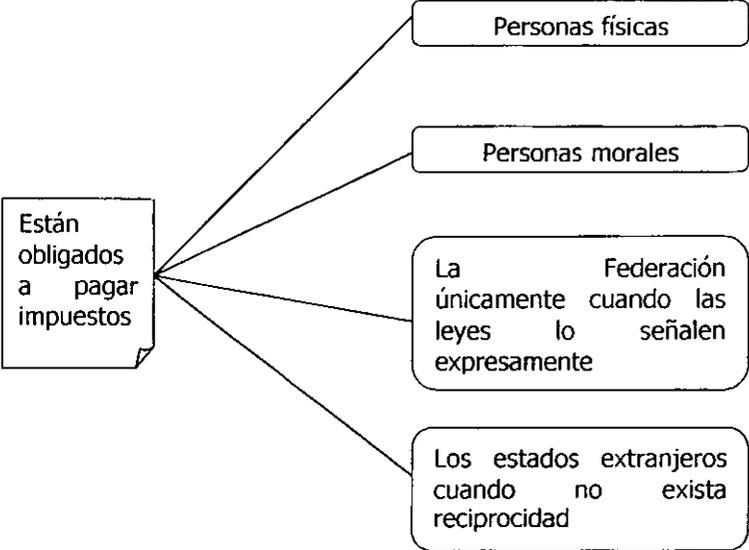
“Las personas físicas y las morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas; las disposiciones de este Código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de que México sea parte. Sólo mediante Ley podrá destinarse una contribución a un gasto específico.

La Federación queda obligada a pagar contribuciones únicamente cuando las leyes lo señalen expresamente.

Los estados extranjeros, en casos de reciprocidad, no están obligados a pagar impuestos. No quedan comprendidas en esta exención las entidades o agencias pertenecientes a dichos estados.” (Art. 1 CFF)

Las personas que de conformidad con las leyes fiscales no estén obligadas a pagar contribuciones, únicamente tendrán las otras obligaciones que establezcan en forma expresa las propias leyes.

De tal forma encontramos que de acuerdo al artículo anterior:



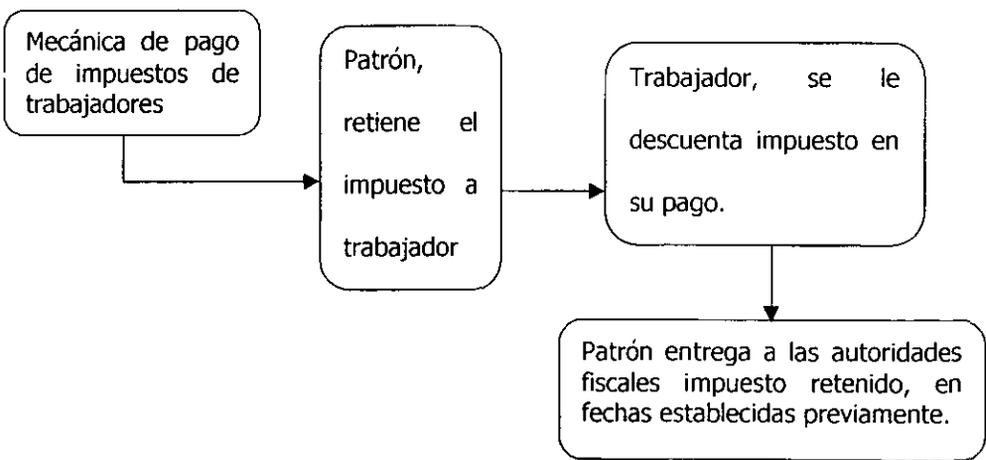
2.3.2 RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

Podemos observar en la práctica que cualquier trabajador, es rara la ocasión en que presenta personalmente una declaración de impuestos; entonces ¿Cómo es que estamos contribuyendo con los gastos que tiene el país?, aunque nosotros no lo hagamos directamente, es el patrón quien descuenta o retiene estos impuestos y él tiene la obligación de enterar esta retención; esta responsabilidad que tiene el patrón se le llama responsabilidad solidaria; el CFF al respecto en su Art. 26 nos señala que:

“Son responsables solidarios con los contribuyentes (Art. 26 CFF):

- I. Los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes, hasta por el monto de dichas contribuciones.”

El trabajador de conformidad con el artículo anterior cumple su obligación de pagar impuestos de la siguiente manera:



2.3.3 INSCRIPCIÓN EN EL R.F.C.

Para controlar quien debe de cubrir estas contribuciones, las autoridades fiscales, en este caso la SHCP, ha establecido que todos los contribuyentes deben registrarse ante ella, lo cual queda establecido en su artículo 27 del CFF.

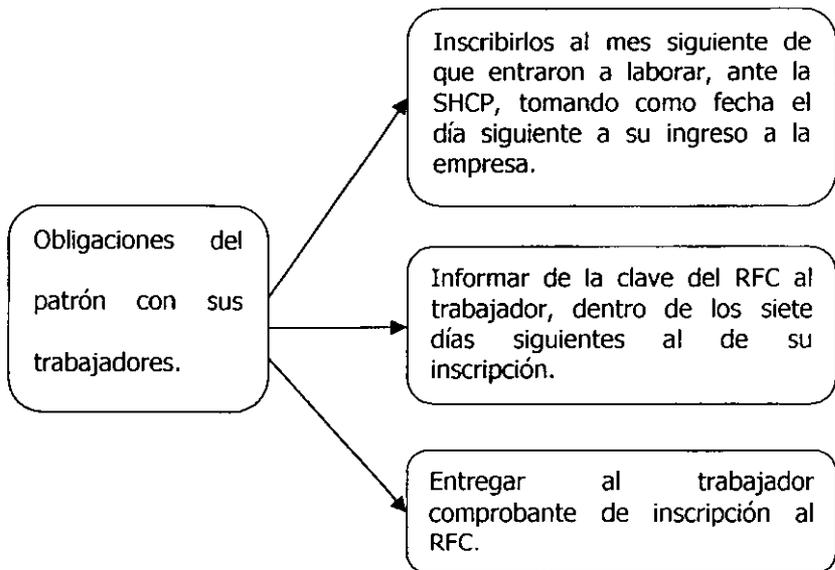
“Las personas morales, así como las personas físicas que deban presentar declaraciones periódicas o que estén obligadas a expedir comprobantes por las actividades que realicen, deberán solicitar su inscripción en el registro federal de contribuyentes de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y proporcionar la información relacionada con su identidad, su domicilio y en general sobre su situación fiscal, mediante los avisos que se establecen en el Reglamento de este Código” (Art. 27 CFF).

Las personas que hagan pagos a que se refiere el Capítulo I “ De los ingresos por salarios y en general por un trabajo personal subordinado “ del Título IV “De las Personas Físicas” de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, deberán solicitar la inscripción de los contribuyentes a los que se hagan dichos pagos; para tal efecto, éstos deberán proporcionarles los datos necesarios.

Con lo anterior podemos apreciar que aun los trabajadores están obligados a darse de alta ante la Secretaría de Hacienda, aunque ellos no tramiten su alta directamente sino por medio del patrón, al que para tal efecto tendrán que proporcionarle, los siguientes datos:

1. Nombre.
2. Dirección.
3. En caso de ya estar inscritos en el RFC avisarle al patrón, y en caso de no tener el comprobante de inscripción gestionarlo ante cualquier autoridad recaudadora.

Después de haber obtenido los datos anteriores el patrón tiene las siguientes obligaciones:



CAPÍTULO 3

INGRESOS POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

3.1 ASPECTOS TEÓRICOS

3.1.1 SUJETOS DEL IMPUESTO

El aspecto más importante para la determinación del ISR es saber a quien se le va a retener dicho impuesto, que de acuerdo a esta Ley, los contribuyentes de dicho impuesto se clasifican de la siguiente manera: personas morales y personas físicas.

Las personas morales son todos aquellos grupos de individuos que tienen personalidad jurídica propia independiente de la de sus integrantes, (Sociedades Mercantiles, Instituciones de Crédito, Sociedades y Asociaciones Civiles, así como organismos descentralizados que realizan actividades empresariales); las personas físicas son todos aquellos individuos que en forma individual contraen obligaciones fiscales ya sea por las actividades a las que se dedican o por los ingresos que obtienen.

Conforme a lo anterior, un trabajador para efectos de la LISR, es una persona física la cual está regida en el Título IV de la misma ley que nos habla acerca de las disposiciones generales de las personas físicas; concretamente el Art. 74 nos dice:

“Están obligadas al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios en los casos que señala esta Ley, o de cualquier otro tipo.”

Por lo que automáticamente cuando hacemos el cálculo de la nómina debemos retenerle dicho impuesto a cada trabajador, porque de acuerdo al art. 80 LISR en su primer párrafo nos establece que quienes hagan pagos por concepto

de ingresos por sueldos y salarios (patrones) están obligados a efectuar retenciones que posteriormente deberán enterarse en los pagos provisionales.

3.1.2 OBJETO DEL IMPUESTO

Para efectos de la LISR, los pagos que se hacen a todos los trabajadores, sin importar si éstos son semanales, quincenales, mensuales, o de cualquier otra forma, se consideran como ingresos por salarios, los cuáles se clasifican dentro del Capítulo I del Título IV de la misma el cuál nos habla acerca de “Los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado”.

Entendemos por ingresos todas aquellas cantidades en dinero o especie (becas educacionales, prestaciones de previsión social, vales de despensa, guarderías, entre otras) que reciben los trabajadores por la prestación de sus servicios, y son de tipo personal subordinado por que son prestados por personas físicas que están bajo el poder jurídico de mando a un deber de obediencia por parte de un patrón determinado, que es precisamente el factor que debe existir para que se dé la subordinación, y concretamente el artículo 78 LISR nos establece que:

Se consideran ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado los siguientes:

1. Los salarios,
2. Las demás prestaciones que deriven de una relación laboral,
3. La Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU),
4. Las demás prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral, y
5. Los Ingresos asimilados a salarios.

1. SALARIOS

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; pero quizá nos surja la duda, al decir qué pasa con los demás ingresos que perciban los trabajadores por ejemplo: el aguinaldo a fin de año, la prima vacacional, el tiempo extra, vales de despensa, bonos, por mencionar algunos. Precisamente la LFT quien en su artículo 84 nos dice que:

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

Es por ello que cuando la LISR se refiere a los ingresos que perciben los trabajadores sólo hace mención del salario, pues en él se incluyen todos y cada uno de los conceptos que integran al mismo de acuerdo a la LFT.

2. LAS PRESTACIONES QUE DERIVEN DE UNA RELACIÓN LABORAL

Este punto se refiere básicamente a las prestaciones de previsión social que no son más que cualquier prestación que, con independencia del salario, el patrón otorgue a sus trabajadores con el propósito de ayudar a elevar su nivel de vida y el de su familia. Entre las mismas podemos encontrar guarderías, hospitales, centros de recreo, culturales y deportivos, escuelas, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los hijos de los trabajadores, entre otras.

3. PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

La PTU es la cantidad de ingresos que los trabajadores reciben de las utilidades generadas por las actividades de la empresa. La LFT establece que los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la PTU de la empresa, que de acuerdo a la Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Empresas, el porcentaje de participación es del 10%, vigente a partir del 1º de Enero de 1997 (Dicha resolución fue publicada en el DOF el 26 de Diciembre de 1996).

4. PRESTACIONES PERCIBIDAS COMO CONSECUENCIA DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Estas prestaciones se refieren a los ingresos que perciba el trabajador para dar por terminada la relación laboral. Como son liquidaciones, finiquitos e indemnizaciones.

5. LOS INGRESOS ASIMILADOS A SALARIOS

Por la importancia que tiene el tratamiento de los Ingresos Asimilados a Salarios hemos dedicado el punto 3.2 a los mismos, con la finalidad de explicar más a fondo el tratamiento que tienen estos ingresos.

3.1.3 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Aún cuando los encargados de las nóminas son los responsables de efectuar los cálculos y retener el impuesto a los trabajadores, éstos tienen obligaciones hacia con el Fisco Federal mismas que variarán de acuerdo a la situación en que cada trabajador se encuentre. Para lo cuál el Art. 82 LISR nos establece que:

“Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en este Capítulo, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Proporcionar a las personas que les hagan los pagos a que se refiere este Capítulo los datos necesarios, para que dichas personas los inscriban en el registro federal de contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.
- II. Solicitar las constancias a que se refiere la fracción III del artículo 83 y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

La fracción II del art. 82 hace mención a las constancias de remuneraciones cubiertas y retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate, esta constancia se refiere al formato 37 “Constancia de Retenciones por Salarios y Conceptos Asimilados”, en la cuál se asientan el monto total de los ingresos percibidos y el total de las retenciones efectuadas durante un período determinado de trabajo.

De acuerdo al inciso C de la fracción III de este artículo, los trabajadores que laboren al estar en alguna de estas situaciones, están obligados a presentar declaración anual, por lo que estas constancias son de gran importancia por que así sabemos el monto de los ingresos obtenidos y las retenciones efectuadas en un ejercicio determinado.

III. Presentar declaración anual en los siguientes casos:

- a) Cuando obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este capítulo.

Por ejemplo, aquellos trabajadores que aparte de su trabajo, laboran como personas independientes y obtienen ingresos por honorarios o arrendamiento.

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

Este escrito es libre, es decir no hay un formato oficial dado a conocer por las autoridades fiscales referente a este inciso, en el cual deberá asentarse que por convenir a los intereses del trabajador, éste presentará declaración anual por el ejercicio de que se trate; dicho escrito deberá presentarse (al patrón) a más tardar el 31 de diciembre del año por el cuál se vaya a presentar declaración anual.

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

Cabe mencionar que en lo referente a presentar la declaración anual por dejar de prestar servicios a más tardar el 31 de diciembre del año de que se trate,

el art. 94 del RISR establece que no se presentará declaración aún cuándo dándose este supuesto, sólo se hayan obtenido ingresos por concepto de servicios personales subordinados y no hayan excedido de \$ 2'134,099.00, esto es, que si en un año un trabajador laboró con dos o más patrones y sólo obtuvo ingresos por salarios inferiores al monto señalado, no esta obligado a presentar declaración anual.

- d) Cuando obtengan ingresos, por concepto de salarios, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 80 de la LISR.
- e) Cuándo obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$ 2'134,099.00

Este límite de ingresos es actualizado trimestralmente por la SHCP.

- IV. Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les efectúa el acreditamiento a que se refiere el artículo 80 u 80-B de la LISR, a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

De igual forma que el inciso B de la fracción III de este artículo, este escrito es libre, y la finalidad del mismo es de no aplicar más de una vez el subsidio acreditable y el crédito al salario durante un mismo ejercicio.

Como podemos ver, hay que poner mucha atención en cuanto a obligaciones se fiscales se refiere, así como ubicar el supuesto en el que se encuentra cada trabajador para cumplir de manera correcta con las mismas.

3.1.4 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Así como los trabajadores tienen obligaciones fiscales por la prestación de sus servicios, los patrones también deben cumplir con las mismas; dichas obligaciones se encuentran reglamentadas en el artículo 83 de la LISR, que al efecto nos establece:

“Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, tendrán las siguientes obligaciones”:

- I. Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 80 y entregar en efectivo las cantidades a que se refieren los artículos 80-B y 81 LISR.

Esta fracción se refiere a las retenciones del impuesto sobre la renta que se hace sobre los ingresos de los trabajadores por periodos de pago (sin importar si éstos son semanales, decenales, quincenales o mensuales) así como de la retención anual que también debe efectuarse a cada trabajador, y las cantidades que se entreguen por concepto de crédito al salario.

- II. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 81.
- III. Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate, así como el monto de las disminuciones por concepto de aportaciones voluntarias a la subcuenta de aportaciones voluntarias de la cuenta individual, a que se refieren los artículos 80 y 81 de la LISR.

Las constancias deberán proporcionarse a más tardar el 31 de enero de cada año. En los casos de retiro del trabajador se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación.

Constancias que señalábamos dentro de la fracción II del artículo 82 LISR del capítulo referente a las obligaciones de los trabajadores, se harán en el formato 37 "Constancia de retenciones por salarios y conceptos asimilados".

IV. Solicitar, en su caso, las constancias a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el registro federal de contribuyentes.

Solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les efectúa el acreditamiento a que se refieren los artículos 80 u 80-B de la LISR, a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

V. Presentar ante las oficinas autorizadas en el mes de febrero de cada año declaración proporcionando información sobre las personas a las que se les haya entregado cantidades en efectivo por concepto de crédito al salario en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Dicha declaración se refiere al formato 26 "Crédito al Salario" en la cuál deberá asentarse los datos de cada trabajador, al cuál en un ejercicio completo, se le haya entregado cantidad alguna por concepto de crédito al salario establecido

en el artículo 80-B LISR a más tardar el último día de febrero siguiente al ejercicio fiscal de que se trate. Por ejemplo la declaración del crédito al salario por el ejercicio de 2000 deberá presentarse a más tardar el 28 de Febrero de 2001.

La presentación del formato 26 "Crédito al salario" deberá realizarse de la siguiente manera: de 1 a 4 trabajadores, podrá presentarse físicamente o por medio magnético y de 5 en adelante deberá ser por medio magnético a través del DIMM (Declaraciones Informativas por Medio Magnético).

Así mismo, quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, deberán presentar en el mes de febrero de cada año, información sobre el nombre, clave del registro federal de contribuyentes, remuneraciones cubiertas, y en su caso, el monto del impuesto anual, correspondiente a cada una de las personas que les hubieran prestado sus servicios en el año de calendario anterior. La información contenida en las constancias que reciban de conformidad con la fracción IV de este artículo, se incorporará en la misma declaración. No estarán obligados a presentar información a que se refiere este párrafo, quienes proporcionen a las instituciones de crédito del país la información necesaria para realizar los abonos a las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro o a las cuentas individuales de ahorro abiertas a nombre de sus trabajadores.

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

Quedan exceptuados de las obligaciones señaladas en este artículo los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, así como los Estados extranjeros.

Debemos poner mucha atención en cuanto al cumplimiento de las obligaciones fiscales por la retención del impuesto a los trabajadores, dado que el desconocimiento de las obligaciones no libera a los patrones de las sanciones impuestas por las autoridades fiscales.

3.2 INGRESOS ASIMILADOS A SALARIOS

Adicionalmente a los cuatro ingresos ya señalados que se obtienen por la prestación de servicios personales subordinados, existen otros ingresos que no son salarios pero se asimilan a los mismos sólo para efectos de la LISR (no deben ser trabajadores), siendo algunos de ellos obligatorios y otros optativos. A continuación nos referimos a cada uno de ellos:

3.2.1 OBLIGATORIOS

1. Anticipos a cuenta de utilidades (Art. 78 Frac. II LISR)

Los rendimientos y anticipos que perciban los miembros de las siguientes personas morales:

- a) Sociedades Cooperativas de Producción,
- b) Sociedades Civiles y
- c) Asociaciones Civiles.

2. Honorarios o gratificaciones (Art. 78 Frac. III LISR)

Los honorarios o gratificaciones que perciban las siguientes personas físicas:

- a) Miembros de consejos:
 - Directivos,
 - De vigilancia,
 - Consultivos y
 - De cualquier tipo.

b) Otras personas como:

- Administrador único,
- Comisario y
- Gerente General.

Éste es el único asimilable al que la retención del ISR, nunca podrá ser menor del 30%.

3. Honorarios Independientes "preponderantes" (Art. 78 Frac. IV LISR)

Los ingresos que por servicios independientes obtengan personas cuyos servicios:

- a) Se prestaron en las instalaciones del prestatario y
- b) Obtuvieron más del 50%, respecto del total de los ingresos percibidos en 2000.

3.2.2 OPTATIVOS

1. Honorarios independientes "no preponderantes" (Art. 78 Frac. V LISR)

Los honorarios por servicios personales independientes no preponderantes, cuando el prestador del servicio solicite por escrito a quien le presta los servicios que desea que sus ingresos se "asimilen" a salarios.

2. Empresarios personas físicas del régimen general de la LISR (Art. 78 frac. VI LISR)

Cualquier persona física, incluyendo los comisionistas, que desarrollen actividades empresariales, que tributen en el régimen general de Ley, cuando lo soliciten a su comitente o, en su caso, cliente que sus ingresos se "asimilen" a salarios.

3. Retiros de utilidades por empresarios en el régimen general de la LISR, cuando decidan asignarse un retiro equivalente a un salario de mercado.

3.3 INGRESOS EXENTOS

Aún cuando la LISR menciona que los ingresos obtenidos por la prestación de servicios personales subordinados son objeto de retención, la misma ley nos establece que hay ingresos que estarán libres de impuesto; decimos “estarán” por que algunos de estos ingresos son parcialmente exentos, es decir tienen límite en cuanto al monto de exención se refiere, así como de otro tipo de ingresos que están totalmente libres de impuestos pero deben cumplir con ciertos requisitos establecidos en la misma ley. Al efecto, dichas exenciones se encuentran contenidas en el art. 77 de la LISR que a continuación nos referimos:

Están exentas del pago del Impuesto sobre la Renta los siguientes ingresos:
(Art. 77 LISR)

3.3.1 PRESTACIONES DISTINTAS DE SALARIO MÍNIMO

“Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda del límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.”

“Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos de este Título.”

Uno de los errores que existe en la LISR lo podemos encontrar en esta fracción, pues la misma nos hace referencia de prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores de salario mínimo, pero si nos remitimos al Art. 84 de la LFT, éste nos señala que cualquier ingreso que perciba el trabajador como consecuencia de la relación laboral es parte integrante del salario, por lo que, todo ingreso por cualquier concepto que sea percibido por los trabajadores, es parte integrante del salario, anulando así a las prestaciones distintas del mismo.

Por otro lado esta fracción también nos habla de que están exentos del pago del ISR los ingresos percibidos por concepto de tiempo extraordinario (comúnmente llamados tiempo extra), que a la vez los divide en dos jerarquías: ingresos percibidos de salario mínimo e ingresos percibidos superiores al salario mínimo; recordemos que estos ingresos no deben ser mayores de tres horas al día ni de tres veces a la semana de acuerdo a la LFT, pero si esto llegará a pasar, los ingresos que rebasen este límite automáticamente son objeto de retención de dicho impuesto.

Para dejar en claro la presente fracción hemos analizado tres casos prácticos relacionados con ingresos percibidos por salario mínimo y dos casos por ingresos de salario superior al mínimo, en los cuales se presentan algunas de las variables que se pueden dar dentro de la relación laboral referente a ingresos percibidos por concepto de tiempo extraordinario.

TRABAJADORES DE SALARIO MÍNIMO

EJEMPLO 1

Trabajador: Ernesto Peña López
 Área Geográfica: A
 Sueldo Mensual: \$1,210.50
 Salario Diario: \$40.35

JORNADA LABORAL					Total Horas	
HORAS TRABAJADAS					Exentas	Gravadas
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes		
Tiempo normal	8 hrs	8 hrs	8 hrs	8 hrs		40 hrs
Tiempo extra	3 hrs		3 hrs	3 hrs	9 hrs	

salario diario	hrs de jornada de trabajo	=	cuota por hora	x	tiempo extra	x	horas dobles	=	ingresos exentos por tiempo extra	
\$40.35	/	8 hrs	=	\$5.04	x	9 hrs.	x	2	=	<u>\$90.79</u>

Como podemos ver en dicho ejemplo, el trabajador Ernesto Peña cumplió con los requisitos de exención del ISR, pues las 9 hrs. no rebasan el límite establecido por la LFT por lo tanto considerando que es un trabajador de salario mínimo, los \$ 90.79 son ingresos por tiempo extra exentos de dicho impuesto.

EJEMPLO 2											
Trabajador:	Julio Hernández Torres										
Área Geográfica:	A										
Sueldo Mensual:	\$1,210.50										
Salario Diario	\$40.35										
	JORNADA LABORAL					Total					
	HORAS TRABAJADAS					Horas					
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Exentas	Gravadas				
Tiempo normal	8 hrs	8 hrs	8 hrs	8 hrs	8 hrs		40 hrs				
Tiempo extra	7 hrs		2 hrs			5 hrs	4 hrs				
salario diario	hrs de jornada de trabajo	=	cuota por hora	x	tiempo extra	x	horas dobles	=	ingresos exentos por tiempo extra		
\$40.35	/		8 hrs	=	\$5.04	x	5 hrs.	x	2	=	\$50.44
			cuota por hora	x	tiempo extra	x	horas triples	=	ingresos gravados por tiempo extra		
			\$5.04	x	4 hrs.	x	3	=	\$60.53		

Para este caso tenemos la siguiente situación, aún cuando la suma de las horas por tiempo extra del trabajador Julio Hernández no rebasa más de las 9 hrs. establecidas como límite máximo (puesto que son 9 hrs.) no se está cumpliendo con el supuesto de "sin exceder de tres horas diarias", el día lunes rebasa el límite establecido, por lo consiguiente tenemos que: de las 5 hrs. del día lunes solo están exentas 3 hrs., más las 2 hrs. exentas del día miércoles, tenemos un total de 5 hrs. exentas de impuesto, que de acuerdo a los cálculos del ejemplo, los \$ 50.44 son únicamente ingresos exentos por este concepto, y el resto de las 4 hrs. extras tienen la misma mecánica de cálculo, sólo que se pagan con un 200% adicional al sueldo por hora (triple), esto por rebasar el límite establecido de tres horas diarias, así la diferencia es que los \$ 60.53 vienen a ser ingresos por tiempo extra que para efectos de la LISR sí gravan dicho impuesto, esto por rebasar el límite

establecido, por lo que habrá de sumarse a los demás ingresos gravados (O sea a los \$ 1,210.50 salario normal), para calcular el impuesto correspondiente.

EJEMPLO 3

Trabajador: Pedro Echeverría Martínez
 Área Geográfica: A
 Sueldo Mensual: \$1,210.50
 Salario Diario: \$40.35

	JORNADA LABORAL HORAS TRABAJADAS					Total Horas	
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Exentas	Gravadas
Tiempo normal	8 hrs	8 hrs	8 hrs	8 hrs	8 hrs		40 hrs
Tiempo extra	5 hrs		4 hrs	2 hrs	3 hrs	8 hrs	6 hrs

salario diario	/	hrs de jornada de trabajo	=	cuota por hora	x	tiempo extra	x	horas dobles	=	ingresos exentos por tiempo extra
\$40.35		8 hrs		\$5.04		8 hrs		2		\$80.70
			=	cuota por hora	x	tiempo extra	x	horas triples	=	ingresos gravados por tiempo extra
				\$5.04		3		6 hrs		\$90.79

En este ejemplo nos encontramos con la siguiente situación: el trabajador Pedro Echeverría rebasa el límite establecido con relación al tiempo extra, pues laboró 14 hrs. de tiempo extra a la semana, y recordemos que solo 9 hrs. a la semana están exentas, entonces queda de la siguiente manera: el día lunes, aunque laboró 5 hrs. de tiempo extra, sólo se consideran 3 hrs. para efectos de determinar el ingreso exento por tiempo extra, más 3 hrs. de las 4 hrs. de tiempo

extra del día miércoles y 2 hrs. del día jueves, nos dan un total de 8 hrs. exentas; las 3 hrs. del día viernes automáticamente gravan impuesto pues no se cumple con el supuesto "ni más de tres veces a la semana", y como podemos ver ya es el cuarto día a la semana en la que se laboró tiempo extra, por lo que tenemos lo siguiente: \$ 80.70 son ingresos libres de impuesto y los \$ 90.72 son ingresos que ya gravan impuesto.

TRABAJADORES DE SALARIO SUPERIOR AL SALARIO MÍNIMO

EJEMPLO 4

Trabajador: Guillermo Juárez Ortiz
 Área Geográfica: A
 Sueldo Mensual: \$3,450.00
 Salario Diario: \$115.00

	JORNADA LABORAL HORAS TRABAJADAS					Total Horas	
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Exentas	Gravadas
Tiempo normal	8 hrs	8 hrs	8 hrs	8 hrs	8 hrs		40 hrs
Tiempo extra	3 hrs		3 hrs		3 hrs	9 hrs	

salario diario	hrs de jornada de trabajo	=	cuota por hora	x	tiempo extra	x	horas dobles	=	ingresos al 100%
\$115.00	/ 8 hrs	=	\$14.38	x	9 hrs	x	2	=	\$258.75
			ingresos al 100%		limite exento 50%		ingresos exentos por tiempo extra		ingresos gravados por tiempo extra
			\$258.75	x	0.50	=	<u>\$129.38</u>		<u>\$129.38</u>

A partir de este ejemplo debemos poner mucha atención, debido a que se trata de un trabajador con un salario superior al mínimo. De acuerdo a la fracción que estamos analizando, nos menciona que los trabajadores con salario superior al mínimo sólo exentarán el 50 % de sus ingresos por concepto de tiempo extra, por lo que este caso queda de la siguiente manera: el trabajador Guillermo Juárez cumple con las condiciones del límite de exención pues laboró 9 hrs. 3 veces a la semana por lo que se le retribuyó con un 100% más de su salario normal, quedando así: \$ 258.75 de ingresos por tiempo extra que a la vez podríamos afirmar que están exentos del ISR por no rebasar dicho límite de exención, pero como mencionamos al principio de este ejemplo el tratamiento para este caso es diferente, pues el total de sus ingresos \$ 258.75 sólo exentan en un 50% por tratarse de un trabajador de salario superior al mínimo, por lo tanto \$ 129.38 son ingresos exentos por tiempo extra y los otros \$ 129.38 son ingresos sujetos a retención del ISR.

EJEMPLO 5

Trabajador: Roberto Sánchez Coronado
 Área Geográfica: A
 Sueldo Mensual: \$6,000.00
 Salario Diario: \$200.00

JORNADA LABORAL HORAS TRABAJADAS				
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
8 hrs	8 hrs	8 hrs	8 hrs	8 hrs
3 hrs	3 hrs	3 hrs	3 hrs	3 hrs

Total Horas	
Exentas	Gravadas
	40 hrs
9 hrs	6 hrs

Tiempo normal

Tiempo extra

salario diario	hrs. trabajo	=	cuota por hora	x	tiempo extra	x	horas dobles	=	ingreso al 100%
\$200.00	/ 8 hrs	=	\$25.00	x	9 hrs	x	2	=	\$450
			cuota por hora	x	tiempo extra	x	horas triples	=	ingreso al 100%
			\$25.00	x	6 hrs	x	3 hrs	=	\$450
			total ingresos al 100%	x	total limite exento 50%	=	total ingresos al 50%		
			\$450.00	x	0.50	=	\$225.00		

límite máximo de ingresos exentos por tiempo extra		
S.M.G.V.Z	No de salarios mínimos	límite exento
\$40.35	x 5	= \$201.75

total ingresos por tiempo extra	-	límite exento por tiempo extra	=	ingresos gravados por tiempo extra		ingreso exento por tiempo extra
\$900.00	-	\$201.75	=	<u>\$698.25</u>		<u>\$201.75</u>

Para terminar los ejemplos por tiempo extra, tenemos otra variable que se puede dar en la relación laboral. El trabajador Roberto Sánchez rebasa el límite por tiempo extra, pues laboró 15 hrs. a la semana, entonces tenemos la siguiente situación: 9 hrs. son al 100% de retribución (horas dobles) \$ 450.00 y 6 hrs. son al 200% de retribución (horas triples) \$ 450.00. De las 9 hrs. al 100% el límite para exención es el 50%, por lo que nos da un total de ingresos de \$ 225.00, pero la fracción que analizamos establece que las personas que obtengan ingresos por salarios superior al salario mínimo sólo exentarán el 50% de dichos ingresos, pero establece otra condición que dice que siempre y cuándo dicho límite del 50% no rebase de 5 salarios mínimos del área geográfica del contribuyente por lo que el tope para este caso son \$ 201.75 ($\$ 40.35 \times 5$ veces el salario mínimo) por lo tanto de los \$ 225.00 que creíamos que estaban exentos, solo \$ 201.75 son exentos y \$ 23.25 son ingresos gravados que sumados a los \$ 225.00 (el otro 50% de los ingresos exentos) más \$ 450.00 de los ingresos gravados (horas triples) nos dan un total de \$ 698.25 de ingresos por tiempo extra que son objeto de retención del impuesto sobre la renta y solo \$ 201.75 de los \$ 900.00 están totalmente exentos de dicho impuesto.

3.3.2 INDEMNIZACIONES POR RIESGOS O ENFERMEDADES

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

De acuerdo a esta fracción cuando a causa de un riesgo de trabajo o enfermedad el patrón quede obligado a indemnizar al trabajador, la parte de ingresos que éste perciba no será objeto gravable del ISR, ya que dichos ingresos no tienen límite en cuanto al monto de percepción; la única condición que debe existir para que dichos ingresos no sean objeto de este impuesto, es que las indemnizaciones se concedan de acuerdo al contrato colectivo de trabajo (Es decir de manera general a todos los empleados).

Por otro lado, la LFT en sus artículos 485 y 486 establece como base mínima para el pago de las indemnizaciones el salario mínimo del área geográfica y como base máxima el doble del salario mínimo del área geográfica correspondiente al lugar de trabajo; esto sin perjuicio de que si un trabajador recibe ingresos por concepto de indemnización superior a los dos salarios mínimos, sean objeto del pago del ISR.

Ejemplo:

ESTA TESIS NO SALIÉ
DE LA BIBLIOTECA.

Un trabajador sufre un riesgo de trabajo donde labora y queda imposibilitado para trabajar por un periodo de un mes, el Patrón lo indemniza con un 40% de su salario como sigue:

$$\$ 200.00 \times 30 \text{ días} = \$ 6,000.00$$

$$\$ 6,000.00 \times 40\% \text{ indemnización} = \$ 2,400.00$$

Por lo que deducimos que los \$ 2,400.00 están libres de impuesto.

3.3.3 JUBILACIONES, PENSIONES Y HABERES DE RETIRO

“Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro previstas en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.”

Sin lugar a duda esta fracción es clara y establece el límite para que dichos ingresos queden libres de impuesto para lo cual debe existir un contrato colectivo de trabajo.

Ejemplo:

Un trabajador recibe una pensión por concepto de vejez, dicha pensión consiste en un salario de \$ 350.00

$$\$ 40.35 \text{ SMGZVDF} \times 9 \text{ VECES EL SMG} = \$ 363.15 \times 30 \text{ DIAS} = \$ 10,894.50$$

$$\$ 400.00 \times 30 \text{ DIAS} = \$ 12,000.00$$

de los cuáles recibirá \$ 12,000.00 libres de impuesto y \$ 1,105.50 serán objeto de retención del ISR.

3.3.4 REEMBOLSO DE GASTOS MÉDICOS, DENTALES, HOSPITALARIOS Y DE FUNERAL

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

Esta fracción es clara al establecer que los ingresos percibidos por el trabajador por cualquier concepto ya mencionado (gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral) están totalmente libres de impuesto, sin embargo exige que dichos ingresos se concedan de manera general y de acuerdo a los contratos de trabajo; esto es de suma importancia ya que el RLISR en sus artículos 19 y 20 establece que dichas partidas de previsión social, para poder ser deducibles deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Que se otorguen a todos los trabajadores de manera general.
2. Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases.
3. Que tratándose de planes de seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores.

Ejemplo:

Supongamos que en una empresa el pago al Seguro Social de la prima de riesgo es de 4.65325% sobre el salario base de cotización y un trabajador sufre una enfermedad por riesgo de trabajo y la empresa le otorga una ayuda de gastos médicos del 10% sobre su salario diario que es de \$ 350.00, y si se le otorga por 5 días, se estaría en lo siguiente:

$$\$ 350.00 \times 10\% = \$ 35.00 \times 5 \text{ DIAS} = \$ 175.00$$

los \$ 175.00 están libres de impuestos, pero de acuerdo al RISR la parte deducible para la empresa.

$$\text{\$ } 350.00 \times 4.65325 \% \text{ PRIMA} = \text{\$ } 16.28 \times 5 = \text{\$ } 81.40$$

solo será por \$ 81.40, esto por exceder del % que se paga al seguro social.

Cabe recalcar que cualquiera que, sea el monto que se perciba por estos conceptos, están totalmente exentos de impuestos, más no así el límite para la deducibilidad de dichos gastos por parte de la empresa.

3.3.5 PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

“Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.”

Ejemplo de estas prestaciones son las incapacidades otorgadas por el IMSS o el ISSSTE, las prestaciones en dinero por concepto de maternidad, también están exentas de impuesto.

3.3.6 PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

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

De acuerdo a esta fracción podríamos afirmar que los ingresos por concepto de prestaciones de previsión social están totalmente exentos del ISR y la única condición es que se establezcan de manera general y de acuerdo con los contratos de trabajo, sin embargo no es así, debido a que la obtención de estos ingresos de previsión social se encuentran limitados en el último párrafo de este artículo (77 LISR) y en el Artículo 80 del RLISR los cuáles establecen:

“La exención contenida en la fracción VI de este artículo se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención previstas en la fracción citada, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.”

Por otro lado el Art. 80 RLISR establece que:

Para los efectos del último párrafo del artículo 77 de la LISR, se estará a lo siguiente:

I.- Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente (\$ 8,473.50) elevado al año, y sumados a los que obtenga por los conceptos a que se refiere la fracción VI del artículo 77 de la LISR, en el mismo período, excedan del monto de los siete salarios mínimos mencionados, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte de las siguientes:

- a) La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados dé como resultado un importe de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.
- b) El salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

II.- Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y obtenga además ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 77 de la LISR, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

De acuerdo a esta fracción, sólo pueden darse tres casos para determinar si los ingresos por prestaciones de previsión social están o no exentos del ISR:

1. Cuando la suma total del monto de los ingresos obtenidos por concepto de la prestación de un servicio personal subordinado, más los ingresos obtenidos por concepto de las fracciones I a la V y de la VII a la XIII de este artículo, más los ingresos que nos establece esta fracción, no rebasen el límite de siete salarios mínimos elevados al año, el monto total de los ingresos por concepto de previsión social estarán totalmente exentos. Para efectos prácticos los ejemplos que manejaremos referentes a esta fracción serán elevados al mes.

Cabe mencionar que los ingresos de la fracción VI se manejan de manera separada a los ingresos de las fracciones I a V y VII a XIII, porque precisamente son objeto de estudio de esta fracción, para así poder analizarlas de manera detallada.

2. Cuando el monto de los ingresos percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado sea superior a siete veces el salario mínimo, sólo estarán exentos los ingresos percibidos por concepto de previsión social hasta un salario mínimo elevado al año, el resto estará automáticamente gravado por el impuesto.

3. Cuando el monto de los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado más el monto de los ingresos por concepto de las fracciones I a V y VII a XIII, sean inferiores a siete veces el salario mínimo elevado al año, pero sumado a éstos los ingresos por concepto de previsión social den como resultado ingresos superiores a siete salarios mínimos elevados al año, se tendrá lo siguiente:

Sólo estarán exentos (por concepto de ingresos de previsión social) aquellos ingresos que comparados contra un salario mínimo resulten mayores.

Analizaremos cuatro casos prácticos referentes a ingresos por concepto de previsión social, para dejar en claro qué ingresos están exentos y qué ingresos están gravados por el ISR.

Ejemplo del cálculo mensual en el Área Geográfica "A", de exenciones de la fracción VI del Artículo 77 LISR y Art. 80 del RLISR

\$ 40.35 X 30 Días = \$1,210.50

\$ 40.35 X 30 Días X 7 = \$8,473.50 **Siete Salarios Mínimos**

	CASO 1	CASO 2	CASO 3	CASO 4
SALARIO MENSUAL	\$ 2,000.00	\$ 8,474.50	\$ 5,026.50	\$ 6,000.00
Prestaciones Art 77				
Frac I "Prestaciones distintas de Salario Mínimo"				
Frac II "Indemnizaciones por Resgos o Enfermedades"				
Frac III "Jubilaciones, Pensiones o Haberes de Retiro"				
Frac IV "Reembolsos Gtos. Médicos, Dentales, Hospital."	\$ 100.00	\$ 100.00	\$ 403.00	\$ 348.00
Frac V " Prestaciones de seguridad Social"				
Frac VII " Entrega de depósitos al INFONAVIT o Inst de Seg"				
Frac VIII "Cajas y Fondo de Ahorro de los Trabajadores"	\$ 130.00	\$ 780.00	\$ 924.00	\$ 390.00
Frac IX "Cuotas de los Trabajadores al IMSS"	\$ 50.00	\$ 300.00	\$ 121.00	\$ 150.00
Frac X "Primas de Antigüedad, Retiro e Indemnizaciones"				
Frac XI "Gratificaciones, Primas Vacacionales y PTU)"				
Frac XII "Remuneraciones recibidas por Extranjeros"				
Frac XIII "Gastos de Representación y Viáticos"				
Subtotal	\$ 2,280.00	\$ 9,654.50	\$ 6,474.50	\$ 6,888.00
Fracción VI	\$ 2,000.00	\$ 2,000.00	\$ 2,000.00	\$ 2,000.00
Total	\$ 4,280.00	\$ 11,654.50	\$ 8,474.50	\$ 8,888.00
Ingresos fracción VI "Prestaciones de Previsión Social"				
exentos	\$ 2,000.00	\$ 1,210.50	\$ 1,999.00	\$ 1,585.50
gravados		\$ 789.50	1.00	\$ 414.50
Total fracción VI	\$ 2,000.00	\$ 2,000.00	2,000.00	\$ 2,000.00
Otras prestaciones				
exentas	\$ 280.00	\$ 1,180.00	1,448.00	\$ 888.00
Total exento	\$ 2,280.00	\$ 2,390.50	3,447.00	\$ 2,473.50
Total gravado	\$ 2,000.00	\$ 9,264.00	5,027.50	\$ 6,414.50
Siete Salarios Mínimos			8,473.50	\$ 8,473.50
Menos:				
Subtotal			6,474.50	\$ 6,888.00
Diferencia			1,999.00	\$ 1,585.50
Comparado contra 1 Salario Mínimo			\$ 1,210.50	\$ 1,210.50

CASO 1

Como podemos ver en este caso, la suma del salario mensual más los ingresos de las otras fracciones, nos dan un total de \$ 2,280.00 que son inferiores al límite de los 7 salarios mínimos (\$ 8,473.50), ahora al total de los \$ 2,280.00 le sumamos los ingresos por concepto de la fracción VI \$ 2,000.00 nos da un total de \$ 4,280.00 que aún así no rebasan el límite de los 7 salarios mínimos \$ 8,473.50, por lo tanto los ingresos de previsión social (Frac. VI) están totalmente exentos del impuesto sobre la renta.

CASO 2

Para este caso tenemos la siguiente situación: como el monto del salario mensual \$ 8,473.50 rebasa el límite de los 7 salarios mínimos \$ 8,473.50, entonces sólo están exentos los ingresos de la fracción VI \$ 2,000.00, al equivalente a un salario mínimo \$ 1,210.50, por lo que el resto \$ 789.50 quedan automáticamente gravados por el impuesto sobre la renta.

Para efectos de este caso aún cuándo se tienen ingresos por concepto de las otras fracciones (I a V y VII a XIII), no se hace mención de las mismas, pues el objetivo de esta fracción es analizar el monto de exenciones de los ingresos por concepto de previsión social siempre y cuándo el salario rebase los 7 salarios mínimos.

CASO 3

En relación con éste, se presenta la siguiente situación: el monto del salario mensual más el monto de los ingresos de las fracciones I a V y VII a XIII \$ 6,474.50 no rebasan el límite de los 7 salarios mínimos, pero al momento de sumarle los ingresos por prestaciones sociales \$ 2,000.00 nos da un monto de

\$ 8,474.50, por lo que si comparamos este monto contra los 7 salarios mínimos \$ 8,473.50, rebasan el límite por \$ 1.00, entonces para determinar qué ingresos están exentos y qué ingresos están gravados, procedemos de la siguiente manera:

El monto de los 7 salarios mínimos es de \$ 8,473.50 menos el monto del sueldo más el monto de las prestaciones de las fracciones I a V y VII a XIII \$ 6,474.50, nos da un remanente de \$ 1,999.00, y de acuerdo al inciso "a" de la fracción I del Art. 80 RLISR, estarán exentos del ISR aquellos ingresos que comparados contra un salario mínimo sean mayores, y como en este caso la diferencia \$ 1,999.00 es mayor que el salario mínimo \$ 1,210.50 entonces de los \$ 2,000.00 recibidos como ingresos por concepto de previsión social, \$ 1,999.00 están exentos y \$ 1.00 está automáticamente gravado por el impuesto sobre la renta.

CASO 4

Por último, este caso es similar al anterior puesto que el monto del salario más el monto de los ingresos de las fracciones I a V y VII a XIII \$ 6,888.00 no rebasan el límite de siete salarios mínimos, pero cuando a este total le sumamos el monto por concepto de previsión social \$ 2,000.00 rebasa el límite ya establecido de \$ 8,473.50 por que tenemos un total de \$ 8,888.00, por lo que se procede de la siguiente manera:

Comparamos el límite de los 7 salarios mínimos más la suma de los ingresos de las otras fracciones (I a V y VII a XIII) \$ 6,888.00, la diferencia entre ambos totales es de \$ 1,585.50, por lo que para determinar el monto de los ingresos exentos y de los ingresos gravados el inciso "b" de la fracción I del Art. 80 LISR señala que estarán exentos los ingresos que comparados con el salario mínimo resultan mayores, quedando así: el salario mínimo \$ 1,210.50 es menor a los \$ 1,585.50 que determinamos por diferencia, entonces de los \$ 2,000.00

recibidos por concepto de ingresos de previsión social \$ 1,585.50 están exentos del impuesto sobre la renta y \$ 414.50 están gravados por el mismo.

Como podemos darnos cuenta el límite de exención por concepto de ingresos por prestaciones de previsión social está en base a tres razones:

1. Límite de 7 salarios mínimos elevados al año.
2. Monto de ingresos por concepto de sueldos.
3. Monto de ingresos por concepto de las otras fracciones (de la I a V y de la VII a la XIII).

3.3.7 ENTREGA DE DEPÓSITOS AL INFONAVIT O INSTITUTOS DE SEGURIDAD SOCIAL

“La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de Vivienda y de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título.”

Para este caso, está exenta la entrega de las aportaciones y sus rendimientos a los trabajadores que provengan del INFONAVIT y del SAR, así como las casas proporcionadas por el INFONAVIT u otros institutos o por el patrón cuando sean deducibles, previa autorización.

3.3.8 CAJAS Y FONDO DE AHORRO DE LOS TRABAJADORES

“Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondo de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título.”

No causará impuesto el fondo de ahorro cuando cumpla con los siguientes requisitos: (Art. 22 RLISR)

- a) Cuando el monto de las aportaciones no exceda del 13% del salario del trabajador.
- b) Dicho monto de salario no debe ser mayor a 10 veces el salario mínimo del área geográfica del trabajador.
- c) Los fondos sólo pueden retirarse una vez al año o al terminar la relación de trabajo.
- d) Los fondos se deben destinar a otorgar préstamos a los trabajadores, participantes y el remanente invertirlo en Valores autorizados por el Gobierno Federal.

Ejemplo:

Sueldo	\$ 15,000.00
SMGZVDF	\$ 40.35
% Fondo de Ahorro	13.00

Límite de exención: $\$ 40.35 \times 10 \text{ SMGZVDF} = \$ 403.50 \times 30 \text{ días} = \$ 12,105.00$

$\$ 12,105.00 \times 13\% = \$ 1,573.65$ (monto mensual exento)

$\$ 15,000.00 \times 13\% = \$ 1,950.00$

$\$ 1,950.00 - \$ 1,573.65 = \$ 376.35$

Fondo de Ahorro Exento \$ 1,573.65

Fondo de Ahorro Gravado \$ 376.35

3.3.9 CUOTAS DE LOS TRABAJADORES AL IMSS

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

Cabe mencionar que las cuotas al IMSS a cargo de los trabajadores de salario superior al mínimo que sean absorbidas por los patrones, serán partidas no deducibles para los mismos, por que dichas cuotas representarían un ingreso que no causaría impuesto para los trabajadores.

3.3.10 PRIMAS DE ANTIGÜEDAD, RETIRO E INDEMNIZACIONES

“Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, previstas en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.”

Esta fracción hace mención acerca de los ingresos percibidos por concepto de primas de antigüedad e indemnizaciones, así como aquellos ingresos obtenidos de la subcuenta del SAR de la ley del IMSS e ISSSTE, mismos que están exentos por un monto de 90 veces el SMGVDF por cada año laboral de servicios.

SDI (Indemnización)	\$ 160.00
Indemnización (90 días X SDI)	\$ 14,400.00
Prima de Antigüedad	\$ 1,200.00
SMGVDF	\$ 40.35
Tiempo laborado	1 año 8 meses

Determinación de la parte de ingresos exenta

$$90 \text{ veces} \times \$ 40.35 = \$ 3,631.50$$

$$\$ 3,631.50 \times 2 \text{ años} = \$ 7,263.00 \text{ parte exenta}$$

	\$ 14,400.00	indemnización
(+)	1,200.00	prima antigüedad
(-)	<u>7,263.00</u>	parte exenta
	\$ 8,337.00	parte gravada

3.3.11 GRATIFICACIONES, PRIMAS VACACIONALES Y PTU

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

Datos

- **Gratificación Anual** (Aguinaldo) \$ 1,500.00
SMGZVDF \$ 40.35

$$\$ 40.35 \text{ SMGZVDF} \times 30 \text{ días} = \$ 1,210.50$$

\$ 1,500.00	gratificación
<u>\$ 1,210.50</u>	parte exenta
\$ 289.50	parte gravada

3.3.12 REMUNERACIONES PERCIBIDAS POR EXTRANJEROS

“Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros.”

Básicamente esta fracción se refiere a los ingresos percibidos por extranjeros en caso de reciprocidad, como agentes diplomáticos, agentes consulares, empleados de embajadas, así como los representantes, empleados y funcionarios de los organismos internacionales con sede u oficinas en México.

3.3.13 GASTOS DE REPRESENTACIÓN Y VIÁTICOS

Viáticos y gastos de representación cuando se eroguen en servicio del patrón y se cuente con documentación que reúna requisitos fiscales.

CAPÍTULO 4

ASPECTOS PRÁCTICOS

SOBRE EL CÁLCULO DEL ISR

4.1 CÁLCULO DE LAS RETENCIONES

Como hemos venido analizando en los capítulos anteriores, los ingresos que percibe todo trabajador son objeto de retención de ISR, entendiéndose por la palabra retención la acción de disminuir o quitar en forma parcial del pago de los sueldos el monto de los impuestos, decimos parcial porque posteriormente dicha retención deberá ser enterada (es decir entregada o pagada) a las autoridades fiscales, en la proporción que le corresponda a cada trabajador de acuerdo al monto total de los ingresos percibidos. Es por ello que hemos dedicado este capítulo a explicar de una manera práctica la mecánica de la retención del impuesto sobre la renta, para lo cuál nos basaremos en su artículo 80, que al efecto nos dice:

“Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. Cuándo quienes hagan los pagos correspondientes realicen pagos provisionales trimestrales en los términos de esta ley, 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 al área geográfica del contribuyente.”

Es importante aclarar respecto a este párrafo que a los trabajadores de salario mínimo no se les efectuará la retención de dicho impuesto, sino que al impuesto que resulte a su cargo se les disminuirá con el subsidio acreditable y con el crédito al salario, quedando así sin efecto dicho impuesto a su cargo, y por el contrario se les deberá entregar el crédito al salario que resulte a su favor.

La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos (salarios y todas aquellas prestaciones que sean objeto de retención de impuesto), obtenidos en un mes de calendario la siguiente tabla:

1er Trimestre 2001

Límite Inferior \$	Límite Superior \$	Cuota Fija \$	Porcentaje Sobre excedente Límite inferior %
0.01	423.15	0.00	3.00
423.16	3,591.60	12.69	10.00
3,591.61	6,311.92	329.53	17.00
6,311.93	7,337.33	792.00	25.00
7,337.34	8,784.78	1,048.35	32.00
8,784.79	17,717.65	1,511.53	33.00
17,717.66	51,652.14	4,459.38	34.00
51,652.15	154,956.41	15,997.09	35.00
154,956.42	206,608.57	52,153.60	37.50
206,608.58	En adelante	71,523.15	40.00

Esta tabla se actualiza trimestralmente por la SHCP.

Ejemplo de la mecánica del cálculo del ISR a retener:

Sueldo Mensual	\$ 1,210.50
SMGZVDF	\$ 40.35

Ingreso Mensual Gravado	\$ 1,210.50
(-) Límite inferior	<u>423.16</u>
(=) Excedente	787.34
(X) Porcentaje aplicable sobre el excedente	<u>10</u>
(=) Impuesto Marginal	78.73
(+) Cuota Fija	<u>12.69</u>
(=) Total impuesto a retener	\$ 91.42

Base opcional para la retención del Impuesto.

Quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con las reglas que al efecto dicte la SHCP; en dichas reglas se preverá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.

A la fecha la SHCP no ha publicado tales reglas al respecto de la base opcional para la retención del impuesto, quedando como única opción para su cálculo las reglas del Art. 86 RLISR.

Es este un procedimiento optativo para calcular el impuesto cuando se paga el aguinaldo, participación de utilidades y primas dominicales o vacacionales, el procedimiento a seguir es:

1. La remuneración de que se trate se divide entre 365, y el resultado se multiplica por 30.4
2. Al resultado anterior se suma el salario ordinario, a esta suma se aplica el procedimiento del artículo 80 LISR.
3. Al impuesto calculado de acuerdo al punto anterior se resta el monto del impuesto correspondiente al salario normal.
4. Se calcula la tasa de impuesto dividiendo el resultado del punto 3 entre el punto 1.
5. El impuesto a retener se determina al multiplicar el ingreso por la tasa del impuesto determinado de acuerdo al punto anterior.

CÁLCULO DEL AGUINALDO ARTÍCULO 86 RLISR

DATOS:

INGRESO MENSUAL ORDINARIO	\$ 3,000.00
AGUINALDO	\$ 1,500.00
Parte Exenta (30 Días SMGZDF)	<u>\$ 1,210.50</u>
Parte Gravada	\$ 289.50

Fracc. I

Parte gravada de aguinaldo	\$ 289.50
(÷) 365 días	365
(=) Ingresos promedio diario de aguinaldo gravado	<u>0.79</u>
(X) Mes promedio (365 días ÷ 12 meses)	<u>30.40</u>
(=) Parte proporcional mensual de aguinaldo gravado	\$ 24.11

Fracc. II

Parte proporcional mensual de aguinaldo Gravado	\$ 24.11
(+) Ingreso mensual ordinario	<u>\$ 3,000.00</u>
(=) Salario normal más aguinaldo mensual	\$ 3,024.11

Aplicación Tablas Art. 80

Base para ISR	\$ 3,024.11
(-) Límite inferior	<u>423.16</u>
(=) Excedente s/Lim. Inferior	2,600.95
(X) % s/excedente Lim. Inferior	<u>10</u>
(=) Impuesto marginal	260.09
(+) Cuota fija	12.69
(=) ISR a cargo	<u>272.78</u>

Fracc. III

Aplicación Tablas Art. 80

	Base para ISR	\$ 3,000.00
(-)	Límite inferior	423.16
(=)	Excedente s/Lim. Inferior	2,576.84
(X)	% s/excedente Lim. Inferior	10
(=)	Impuesto marginal	257.68
(+)	Cuota fija	12.69
(=)	ISR a cargo	270.37
	Impuesto correspondiente s/sueldo mas	
	Aguinaldo mensual	272.78
(-)	Impuesto correspondiente s/sueldo	
	mensual	270.37
(=)	Diferencia de impuestos	2.41

Fracc. IV

	Diferencia de impuestos	2.41
(÷)	Aguinaldo mensual promedio	24.11
(=)	Porcentaje de impuesto s/aguardo	0.09

Fracc. V

	Parte gravada de aguinaldo	\$ 289.50
(X)	Porcentaje de impuesto s/aguardo	0.09
(=)	Impuesto a pagar por aguinaldo	26.05

Retención a Administradores y Consejeros.

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

Este es el único caso en el que la mecánica de cálculo del artículo 80 no se aplica, si no que se hace directamente la retención del 30% a los ingresos percibidos, a menos que exista subordinación de trabajo con la misma empresa.

Retención de ISR sobre compensación por separación.

Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere al artículo 79, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo, el cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la tarifa se calculará aplicando la tarifa de este artículo.

Dicho Art. 79 establece que:

Cuando se obtengan ingresos por conceptos de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas:

- I. Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario, la cuál se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará en los términos de este título, el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción II de este artículo.

- II. Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario y el resultado se aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.

La tasa a que se refiere la fracción II se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 141; el cociente se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento.

Tratándose de contribuyentes con ingresos mensuales superiores a una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes, que además obtengan ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 77 de esta Ley, se efectuará la retención correspondiente a estos últimos ingresos, siempre que los obtenidos excedan del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes, en todo caso, en la determinación anual del impuesto se harán los ajuste que correspondan, tomando en cuenta lo dispuesto en el último párrafo del artículo 77 citado.

CÁLCULO DEL ISR POR INDEMNIZACIONES EN TRES CASOS

(proporción de subsidio .80)

Caso I. Cuando la Indemnización es mayor al último sueldo mensual ordinario

Datos del trabajador

Fecha de ingreso: 2 de enero de 1999

Fecha de retiro: 30 de octubre de 2000

Determinación del Salario Diario Integrado

	Importe	Días	S.D.I.
Sueldo mensual	\$ 8,000.00	30	266.66
Prima vacacional	533.32	365	1.46
Gratificación anual	4,000.00	365	10.95
Otras prestaciones	675.00	30	22.50
			\$ 301.57

Indemnización de 20 días por año de servicio

	Días	20
(X)	Años de servicio	2
(=)	Total de días a pagar	40
(X)	Salario Diario Integrado	\$ 301.57
(=)	Importe a pagar	\$ 12,062.80

Indemnización por tres meses de sueldo

	Días	90
(X)	Salario Diario Integrado	\$ 301.57
(=)	Total de días a pagar	\$ 27,141.30

Prima de antigüedad

Días	12
(X) Años de servicio	2
(=) Total de días a pagar	<u>24</u>
(X) Doble del salario mínimo	\$ 80.70
(=) Importe a pagar	<u>\$ 1,936.80</u>

Total de pagos por retiro **\$ 41,140.90**

Ingresos exentos 90 SMG por año de servicios

Días exentos	90
(X) Años de servicio	2
(=) Total de días a pagar	<u>180</u>
(X) Salario Mínimo General	\$ 40.35
(=) Ingresos exentos	<u>\$ 7,263.00</u>

Determinación de ingresos gravados

Total de pagos por retiro	\$ 41,140.90
(-) Ingresos exentos	<u>7,263.00</u>
(=) Ingresos gravados	<u>33,877.90</u>

Posteriormente se calcula el impuesto que corresponde al último sueldo mensual ordinario del trabajador de acuerdo a las tablas y tarifas de los artículos 80, 80-A y 80-B y se determina la proporción de impuesto en relación con el último sueldo.

$$\frac{\text{ISR último sueldo mensual ordinario}}{\text{Último sueldo mensual ordinario}} = \frac{\$ 730.73}{\$ 8,000.00} = 0.0913$$

Proporción de ISR respecto al último sueldo mensual: 9.13 %

Determinación de ISR cuando la indemnización es mayor al último sueldo mensual ordinario

Total de pagos por retiro gravados	\$ 33,877.90
(X) Proporción de ISR respecto al último sueldo mensual	9.13 %
(=) ISR a retener por indemnización	<u>\$ 3,093.05</u>

Sueldos	\$ 8,000.00
Liquidación	<u>33,877.90</u>
Total	\$ 41,877.90

COMPARATIVO ENTRE ISR DE INDEMNIZACIONES MAS SUELDO Y NORMAL E ISR EXCLUSIVO DE INDEMNIZACIONES

ISR	\$ 10,798.90	Indemnización gravada	\$ 33,877.90
ISR mensual	(<u>730.73</u>)	por .0913 X 100	<u>9.13 %</u>
ISR indemnización	\$ <u>10,068.17</u>	ISR indemnización	\$ <u>3,093.05</u>

Proporción: 29.71 % Proporción: 9.13 %

CÁLCULO DEL ISR POR LIQUIDACIONES CUANDO ESTA ES MAYOR AL ÚLTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO

Proporción de Subsidio .80

IMPUESTO SEGÚN TARIFA (ART. 80 LISR)

	INGRESO MENSUAL MAS INDEMNIZACIÓN GRAVADA	\$ 41,877.90
(-)	LÍMITE INFERIOR	17,717.66
(=)	EXCEDENTE SOBRE LÍMITE INFERIOR	24,160.24
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	34
(=)	IMPUESTO MARGINAL	8,214.48
(+)	CUOTA FIJA	4,459.38

(=)	IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO	12,673.86
-----	----------------------------	-----------

SUBSIDIO ACREDITABLE (ART. 80-A LISR)

	INGRESO MENSUAL GRAVADO	41,877.90
(-)	LÍMITE INFERIOR	17,717.66
(=)	EXCEDENTE SOBRE LÍMITE INFERIOR	24,160.24
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	34
(=)	IMPUESTO MARGINAL	8,214.48
(X)	% APLICABLE SOBRE IMPUESTO MARGINAL	10
(=)	SUBSIDIO MARGINAL	821.44
(+)	CUOTA FIJA	3,486.78

	SUBSIDIO AL 100 %	4,308.22
(-)	SUBSIDIO NO ACREDITABLE 60 %	2,584.93
(=)	SUBSIDIO ACREDITABLE 40 %	1,723.29

	ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	10,950.57
--	-------------------------	-----------

CRÉDITO AL SALARIO (ART. 80-B LISR)

(-)	CRÉDITO AL SALARIO	151.67
-----	--------------------	--------

(=)	ISR A RETENER O (CRÉDITO AL SALARIO EN EFECTIVO)	10,798.9
-----	--	----------

Caso II. Cuando la Indemnización es menor al último sueldo mensual ordinario

El artículo 80 LISR señala que “cuando los pagos por conceptos de indemnizaciones, retiros y primas de antigüedad sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa”. Conforme a esto se presentan dos alternativas de retención:

1. Calcular el impuesto únicamente sobre el pago por el concepto de indemnización.

Si una persona con un sueldo de \$ 8,000.00 recibió pagos por indemnización por \$ 7,500.00 el primer paso es determinar el importe exento.

Ingresos exentos 90 SMG por año de servicios

	Días exentos	90
(X)	Años de servicio	2
(=)	Total de días a pagar	<u>180</u>
(X)	Salario Mínimo General	\$ 40.35
(=)	Ingresos exentos	<u>\$ 7,263.00</u>

Determinación de ingresos gravados

	Total de pagos por retiro	\$ 7,500.00
(-)	Ingresos exentos	<u>7,263.00</u>
(=)	Ingresos gravados	237.00

Sobre los \$ 237.00 se deberá calcular el impuesto como si se tratara de un salario normal aplicándoles la tarifa del artículo 80.

	INGRESOS GRAVADOS POR CONCEPTO DE INDEMNIZACIÓN	\$ 237.00
(-)	LÍMITE INFERIOR	0.01
(=)	EXCEDENTE SOBRE LÍMITE INFERIOR	236.99
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	3
(=)	IMPUESTO MARGINAL	7.10
(+)	CUOTA FIJA	0.00
(=)	ISR POR CONCEPTO DE INDEMNIZACIÓN	7.10

La ley no hace referencia a la aplicación del crédito al salario y del subsidio porque estos conceptos se aplican en el cálculo de las percepciones del mes y de permitirse su aplicación se estaría duplicando

2. Sumar el pago por concepto de indemnización a los demás ingresos que perciba en el mes y calcular el impuesto.

En el caso del mismo empleado a su sueldo normal de \$ 8,000.00 se le sumarían únicamente la parte gravada por concepto de retiro es decir \$ 237.00 con lo cual se tendría una base para calcular el ISR de \$ 8,237.00

Con lo que se tiene un impuesto de \$ 783.71

Sueldos	\$ 8,000.00
(+) Liquidación	<u>237.00</u>
(=) Total	\$ 8,237.00

COMPARATIVO ENTRE ISR DE INDEMNIZACIONES MAS SUELDO Y NORMAL E ISR EXCLUSIVO DE INDEMNIZACIONES

ISR	\$ 783.71	Indemnización gravada	\$ 237.00
ISR mensual	<u>(730.48)</u>	ISR de indemnización	7.10
ISR indemnización \$	53.23	Porciento de ISR	2.99 %
Proporción:	22.45 %		

CÁLCULO DEL ISR POR LIQUIDACIONES CUANDO LA INDEMNIZACIÓN ES MENOR AL ÚLTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO

Proporción de Subsidio .80

IMPUESTO SEGUN TARIFA (ART. 80 LISR)

	INGRESO MENSUAL MAS INDEMNIZACIÓN GRAVADA	\$ 8,237.00
(-)	LÍMITE INFERIOR	7,337.34
(=)	EXCEDENTE SOBRE LÍMITE INFERIOR	899.66
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	32
(=)	IMPUESTO MARGINAL	287.89
(+)	CUOTA FIJA	1,048.35

(=)	IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO	1,336.24
-----	----------------------------	----------

SUBSIDIO ACREDITABLE (ART. 80-A LISR)

	INGRESO MENSUAL GRAVADO	\$ 8,237.00
(-)	LÍMITE INFERIOR	7,337.34
(=)	EXCEDENTE SOBRE LÍMITE INFERIOR	899.66
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	32
(=)	IMPUESTO MARGINAL	287.89
(X)	% APLICABLE SOBRE IMPUESTO MARGINAL	50
(=)	SUBSIDIO MARGINAL	143.94
(+)	CUOTA FIJA	524.17

(=)	SUBSIDIO AL 100 %	668.11
(-)	SUBSIDIO NO ACREDITABLE 60 %	400.86
(=)	SUBSIDIO ACREDITABLE 40 %	267.25

	ISR DESPUÉS DE SUBSIDIO	935.38
--	-------------------------	--------

CRÉDITO AL SALARIO (ART. 80-B LISR)

(-)	CRÉDITO AL SALARIO	151.67
-----	--------------------	--------

(=)	ISR A RETENER O (CRÉDITO AL SALARIO EN EFECTIVO)	783.71
-----	--	--------

Caso III. Cuando la Indemnización es menor a la exención

En caso de que la indemnización sea menor al importe de la exención, esta no gravará para efectos de ISR, por ejemplo, el mismo trabajador que tiene un sueldo de \$ 8,000.00 y recibe una indemnización de \$ 2,000.00 por lo que se tiene que:

Ingresos exentos 90 SMG por año de servicios

	Días exentos	90
(X)	Años de servicio	2
(=)	Total de días a pagar	<u>180</u>
(X)	Salario Mínimo General	\$ 40.35
(=)	Ingresos exentos	<u>\$ 7,263.00</u>

Determinación de ingresos gravados

	Total de pagos por retiro	\$ 2,000.00
(-)	Ingresos exentos	7,263.00
(=)	Ingresos gravados	<u>(\$ 5,263.00)</u>

Con lo que se tiene que la exención rebasa el importe del pago entregado por indemnización, por lo que esta no gravará para efectos de ISR.

4.2 SUBSIDIO ACREDITABLE

De acuerdo al artículo 80-A LISR, los trabajadores gozarán de un subsidio acreditable aplicable al impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 80. El subsidio acreditable es una reducción directa del impuesto de los trabajadores que está en base a las prestaciones que cada patrón entregue a los mismos.

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 80, a los cuales se les aplicará la siguiente tabla:

1er Trimestre 2001

Límite Inferior \$	Límite Superior \$	Cuota Fija \$	Porcentaje de Subsidio sobre Impto. Marginal %
0.01	423.15	0.00	50.00
423.16	3,591.60	6.34	50.00
3,591.61	6,311.92	164.77	50.00
6,311.93	7,337.33	395.97	50.00
7,337.34	8,784.78	524.17	50.00
8,784.79	17,717.65	755.75	40.00
17,717.66	27,925.45	1,934.91	30.00
27,925.46	35,435.28	2,976.10	20.00
35,435.29	42,522.27	3,486.78	10.00
42,522.28	En adelante	3,727.71	0.00

Esta tabla se actualiza trimestralmente por la SHCP.

Impuesto Marginal.

El impuesto marginal mencionado en esta tabla es el que resulte de aplicar la tasa que corresponde a la tarifa del artículo 80 de esta Ley al ingreso excedente del límite inferior.

Cálculo del Subsidio Acreditable de acuerdo al art. 80-A LISR.

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos. La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este Capítulo, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la LFT. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

De acuerdo a esta fracción el subsidio acreditable viene a ser una reducción directa sobre el impuesto a cargo de los trabajadores, pero esta reducción del impuesto (acreditamiento del subsidio) dependerá de las prestaciones que los patrones entreguen a sus trabajadores, es decir que a mayores prestaciones

entregadas en un ejercicio fiscal, menor va a ser la proporción de subsidio que se aplicará a todos los trabajadores, por que precisamente la determinación de la proporción de subsidio está en base al total de erogaciones efectuadas por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, como a continuación se detalla:

Monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto.
(Conceptos gravados)

Proporción de Subsidio
Acreditable

=

Total de erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados. (Conceptos gravados y exentos)

En resumen, dicha fórmula nos dice que se va a dividir todos los ingresos y prestaciones gravadas por ISR, entre todas las erogaciones gravadas (gastos) y no gravadas por ISR que tengan que ver con sueldos y salarios, entre los cuáles destacan los siguientes:

1. Sueldos y salarios.
2. Rayas y jornales.
3. Gratificaciones y aguinaldo.
4. Indemnizaciones.
5. Prima vacacional.
6. Prima de antigüedad.
7. Primas por puntualidad y asistencia.

8. PTU de los trabajadores.
9. Seguros de Vida.
10. Medicinas y honorarios médicos.
11. Gastos en equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas.
12. Gastos de comedor.
13. Previsión Social.
14. Seguro de gastos médicos mayores.
15. Fondo de Ahorro.
16. Vales para despensa, gasolina y para ropa.
17. Programas de salud ocupacional.
18. Depreciación de equipo de comedor.
19. Depreciación de equipo de transporte para el personal.
20. Depreciación de instalaciones deportivas.
21. Gastos de transporte de personal.
22. Cuotas sindicales pagadas por el patrón.
23. Fondos de pensiones, aportaciones del patrón.
24. Prima de antigüedad (aportaciones).
25. Gastos por fiesta de fin de año y otros.
26. Subsidios por incapacidad.
27. Becas para trabajadores.
28. Depreciación y gastos de guarderías infantiles.
29. Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos.
30. Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral.
31. Intereses subsidiados en créditos al personal.
32. Horas extras.
33. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, entre otros.

Determinación del Subsidio Acreditable aplicable a Sueldos.

Monto Total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto.

1. Ingresos gravados por sueldos	\$ 457,206.00
2. Ingresos gravados por aguinaldos	\$ 36,296.00
3. Ingresos gravados por vacaciones	\$ 3,250.00
4. Ingresos gravados por PTU	\$ 24,339.00
Total de Ingresos Gravados	<u>\$ 521,091.00</u>

Total de las erogaciones efectuadas en el mismo ejercicio por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores.

1. Total de ingresos por sueldos	\$ 457,206.00
2. Total de ingresos por aguinaldos	44,450.00
3. Total de ingresos por prima vacacional	13,898.00
4. Total de ingresos por PTU	28,416.00
5. Total de ingresos por vacaciones	3,250.00
6. Total de ingresos por previsión social	68,580.00
7. Total de ingresos por alimentación	16,200.00
8. Total de ingresos por compensaciones	18,000.00
9. Gastos de fin de año	50,000.00
10. Gastos de capacitación	100,000.00
11. Gastos médicos	<u>150,000.00</u>
Total de Ingresos Gravados y Exentos	\$ 950,000.00

$$\frac{\$ 521,091.00}{\$ 950,000.00} = 54.84 \% \text{ de subsidio}$$

El Tribunal Fiscal de la Federación*, en sesión del 24 de marzo de 1998, emitió jurisprudencia en la que resolvió que las cuotas pagadas al IMSS y al INFONAVIT no deberán considerarse para determinar la proporción de subsidio acreditable a que se refiere el artículo 80-A LISR, ya que estas aportaciones no implican un nivel de ingreso más alto para los trabajadores, ni pueden erogarse como erogaciones por concepto de previsión social.

Por la importancia de esta jurisprudencia, a continuación transcribimos el texto íntegro de la misma:

IMPUESTO SOBRE LA RENTA. LAS CUOTAS PAGADAS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y AL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES NO DEBEN SER TOMADAS EN CONSIDERACIÓN PARA DETERMINAR LA PROPORCIÓN DEL SUBSIDIO ACREDITABLE.

“El otorgamiento del subsidio acreditable tiene por objeto, primero, beneficiar de manera decreciente a los trabajadores en la medida en que se obtengan niveles de ingresos más altos y, segundo, simultáneamente otorgar mayor porcentaje al subsidio entre más alto sea el ingreso gravado, lo cuál se consigue a través de reducción de ese porcentaje en la proporción en que aumentan las prestaciones exentas en el ingreso percibido, por lo que las cuotas pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores no deben ser tomadas en consideración para determinar la proporción del subsidio acreditable, en términos del artículo 80-A de

* A partir de 2001 “Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa”

la Ley del Impuesto Sobre la Renta, pues ello implicaría reducir el mencionado subsidio, no obstante que dichas aportaciones de manera alguna implican un nivel de ingreso más alto para los trabajadores, ni pueden reputarse como erogaciones por concepto de previsión social, al no traducirse, de manera directa, en una prestación de beneficio a los trabajadores, de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral que le signifique un ingreso superior, sino que dichas aportaciones se cubren en cumplimiento de una obligación tributaria a cargo del patrón, cuyo beneficio para el trabajador es el mismo sin importar el nivel de sus ingresos”.

Una vez determinada nuestra proporción de subsidio, procederemos a determinar el porcentaje de subsidio acreditable de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$(2 (1 - \text{Proporción de subsidio})) = \text{Factor de subsidio acreditable}$$

$$\% \text{ Subsidio No Acreditable} = 9.68 \%$$

$$\% \text{ Subsidio Acreditable} = 90.32 \%$$

4.3 CRÉDITO AL SALARIO

El Crédito al Salario es un estímulo fiscal mensual que se entrega a todos los trabajadores, mismo que representa una cantidad adicional en efectivo que perciben aquellos trabajadores de uno a cuatro salarios mínimos, y que para aquellos con salarios superiores, éste solo representa una disminución del impuesto a su cargo.

Al efecto la LISR en su artículo 80-B nos establece que:

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 párrafo aplicando el crédito al salario mensual que resulte conforme a los siguientes párrafos, en lugar del acreditamiento a que se refiere el segundo párrafo siguiente a la tarifa del artículo 80 mencionado.

Este párrafo se refiere a los ingresos que perciben los trabajadores, tanto de la iniciativa privada así como los trabajadores al servicio del Gobierno.

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:

1er Trimestre 2001

Para Ingresos de \$	Hasta Ingresos de \$	Crédito al Salario Mensual \$
0.01	1,508.97	347.19
1,508.98	2,221.86	347.04
2,221.87	2,263.41	347.04
2,263.42	2,962.43	346.86
2,962.44	3,017.90	335.04
3,017.91	3,229.17	326.24
3,229.18	3,792.70	326.24
3,792.71	4,023.88	302.17
4,023.89	4,551.26	277.12
4,551.27	5,309.83	251.33
5,309.84	6,068.35	216.28
6,068.36	6,297.34	185.62
6,297.35	En adelante	151.67

Ejemplo:

ISR a cargo	\$ 15,000.00
(-) Subsidio Acreditable	1,500.00
(-) Crédito al Salario	<u>151.67</u>
(=) Cantidad a entregar (a descontar)	\$ 13,348.33

4.4 CRÉDITO GENERAL

De igual manera que el crédito al salario, el crédito general viene a ser un estímulo fiscal, que es aplicable sólo a aquellos ingresos que se asimilen a salarios, como son:

1. Los rendimientos y anticipos que perciban los miembros de las Sociedades Cooperativas de Producción, Sociedades Civiles y Asociaciones Civiles.
2. Los ingresos por servicios independientes (honorarios asimilados a sueldos).

Adicionalmente a estos ingresos, también gozarán de este estímulo fiscal las siguientes personas físicas:

- I) Honorarios.
- II) Arrendamiento de inmuebles.
- III) Enajenación de bienes.
- IV) Adquisición de bienes.
- V) Actividades empresariales.
- VI) Dividendos.
- VII) Intereses.
- VIII) Obtención de premios.
- IX) Los demás (Capítulo X Título IV LISR).

Que de acuerdo al 4º párrafo del artículo 80 LISR:

Quienes hagan las retenciones a que se refiere este artículo por los ingresos señalados en las fracciones II a V del artículo 78 de esta Ley, salvo en el caso del sexto párrafo siguiente a la tarifa de este artículo, acreditarán contra el impuesto que resulte a su cargo del contribuyente, el subsidio que, en su caso, resulte

aplicable en los términos del artículo 80-A de esta Ley y el monto que se obtenga se disminuirá con el crédito general mensual a que se refiere el artículo 141-B de esta Ley. En los casos en los que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad acreditable conforme a este párrafo, la diferencia no podrá acreditarse contra el impuesto que resulte a su cargo posteriormente. Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o de la fracción I del artículo 78 de esta Ley, salvo en el caso del sexto párrafo siguiente a la tarifa de este artículo, calcularán el impuesto en los términos de este artículo aplicando el crédito al salario contenido en el artículo 80-B de esta Ley, en lugar del crédito general a que se refiere este párrafo.

Para este efecto el artículo 141-B nos establece que:

El crédito general que tendrán derecho a acreditar los contribuyentes en los términos de esta Ley será la cantidad que corresponda conforme a lo siguiente:

I.	Crédito general diario	\$	4.99
II.	Crédito general mensual	\$	151.67
III.	Crédito general trimestral	\$	455.01

4.5 CÁLCULO DEL IMPUESTO ANUAL

Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 80 de esta Ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, la tarifa del artículo 141 de esta Ley. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 141-A, así como el crédito general anual a que se refiere el artículo 141-B de esta Ley y contra el monto que se obtenga será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.

Cálculo del Impuesto Anual para Empleados con derecho al Crédito al Salario Mensual.

Los contribuyentes a que se refiere el artículo 80-B de esta Ley estarán en lo siguiente:

- I. El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere el primer párrafo o la fracción I del artículo 78, la tarifa del artículo 141 de esta Ley. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 141-A de la misma, así como el crédito al salario anual que se obtenga de aplicar la siguiente tabla.

Tabla anual de ISR sobre salarios 2000

Límite Inferior \$	Límite Superior \$	Cuota Fija \$	Porcentaje de Subsidio sobre Impto. Marginal %
0.001	4,833.96	0.00	3.00
4,833.97	41,028.72	144.99	10.00
41,028.73	72,104.37	3,764.40	17.00
72,104.38	83,818.32	9,047.43	25.00
83,818.33	100,353.18	11,975.88	32.00
100,353.19	202,398.18	17,266.98	33.00
202,398.19	590,050.14	50,941.86	34.00
590,050.15	1,770,150.12	182,743.38	35.00
1,770,150.13	2,360,200.47	595,778.55	37.50
2,360,200.48	En adelante	817,047.33	40.00

Tabla de Subsidio Anual de ISR sobre salarios 2000

Límite Inferior \$	Límite Superior \$	Cuota Fija \$	Porcentaje de Subsidio sobre Impto. Marginal %
0.01	4,833.96	0.00	50.00
4,833.97	41,028.72	72.48	50.00
41,028.73	72,104.37	1,882.26	50.00
72,104.38	83,818.32	4,523.49	50.00
83,818.33	100,353.18	5,987.94	50.00
100,353.19	202,398.18	8,633.40	40.00
202,398.19	319,007.34	22,103.46	30.00
319,007.35	404,796.15	33,997.59	20.00
404,796.16	485,754.69	39,831.30	10.00
485,754.70	En adelante	42,583.68	0.00

Tabla de Crédito al Salario Anual 2000

Para Ingresos de \$	Hasta Ingresos de \$	Crédito al Salario Mensual \$
0.01	17,237.82	3,966.21
17,237.83	25,381.53	3,964.44
25,381.54	25,856.19	3,964.44
25,856.20	33,841.50	3,962.28
33,841.51	34,475.13	3,827.31
34,475.14	36,888.60	3,726.84
36,888.61	43,326.06	3,726.84
43,326.07	45,966.99	3,451.92
45,967.00	51,997.09	3,165.78
51,991.51	60,652.05	2,871.03
60,657.10	69,321.93	2,470.65
69,322.06	71,937.75	2,120.43
71,937.94	En adelante	1,732.59

ART. 81 FRACC. I LISR (Ejemplo del cálculo anual del ISR)

Proporción de Subsidio .80

IMPUESTO ART. 141

	INGRESO ANUAL DEL TRABAJADOR	\$ 54,000.00
(-)	INGRESO EXENTO	2,273.00
(+)	AGUINALDO	1,1137.00
(+)	PRIMA VACACIONAL	568.00
(+)	PTU	568.00

(=)	INGRESO ANUAL GRAVADO	51,727.00
(-)	LÍMITE INFERIOR	41,028.73
(=)	EXCEDENTE SOBRE LÍMITE INFERIOR	10,698.27
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	17
(=)	IMPUESTO MARGINAL	1,818.70
(+)	CUOTA FIJA	3,764.40

(=)	IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO	5,583.10
-----	----------------------------	----------

SUBSIDIO ACREDITABLE

	INGRESO ANUAL GRAVADO	51,727.00
(-)	LÍMITE INFERIOR	41,028.73
(=)	EXCEDENTE SOBRE LÍMITE INFERIOR	10,698.27
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	17
(=)	IMPUESTO MARGINAL	1,818.70
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE IMPUESTO MARGINAL	50
(=)	SUBSIDIO MARGINAL	909.35
(+)	CUOTA FIJA	1,882.26

(=)	SUBSIDIO AL 100 %	2,791.61
(-)	SUBSIDIO NO ACREDITABLE (.60)	1,674.96
(=)	SUBSIDIO ACREDITABLE (.40)	1,116.64

CRÉDITO AL SALARIO

(-)	CRÉDITO AL SALARIO ANUAL	3,165.78
-----	--------------------------	----------

(=)	ISR CAUSADO DEL EJERCICIO	1,300.68
-----	---------------------------	----------

(=)	CRÉDITO ANUAL ENTREGADO EN EFECTIVO	0.00
-----	-------------------------------------	------

(-)	ENTREGAS MENSUALES DEL CRÉDITO EN EFECTIVO	0.00
(=)	CRÉDITO EN EFECTIVO POR ENTREGAR	0.00
	ISR CAUSADO DEL EJERCICIO DEFINITIVO	1,300.68
(-)	ISR RETENIDO DEL EJERCICIO	1,298.50
(=)	DIFERENCIA A CARGO A PAGAR EN FEBRERO DEL 2001	2.18
(=)	SALDO A FAVOR	0.00

II. En el caso de que el crédito al salario anual exceda del impuesto determinado conforme al artículo 141 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable, que en su caso tenga derecho el contribuyente, el retenedor:

- a) Deberá entregar al contribuyente el monto que resulte de disminuir al excedente que se obtenga en los términos del primer párrafo de esta fracción, la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido el contribuyente por concepto del crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, cuando esta suma sea menor.

ART. 81 FRACC. II INCISO A LISR (Ejemplo del cálculo anual del ISR)

Proporción de Subsidio .80

IMPUESTO ART. 141

	INGRESO ANUAL DEL TRABAJADOR	\$ 15,269.35
(-)	INGRESO EXENTO	1,193.35
(+)	AGUINALDO	568.50
(+)	PRIMA VACACIONAL	56.85
(+)	PTU	868.00

(=)	INGRESO ANUAL GRAVADO	14,076.00
(-)	LÍMITE INFERIOR	4,833.97
(=)	EXCEDENTE SOBRE LÍMITE INFERIOR	9,242.03
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	10
(=)	IMPUESTO MARGINAL	924.20
(+)	CUOTA FIJA	144.99

(=)	IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO	1,069.19
-----	----------------------------	----------

SUBSIDIO ACREDITABLE (ART. 141-A LISR)

	INGRESO ANUAL GRAVADO	14,076.00
(-)	LÍMITE INFERIOR	4,833.97
(=)	EXCEDENTE SOBRE LÍMITE INFERIOR	9,242.03
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	10
(=)	IMPUESTO MARGINAL	924.20
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE IMPUESTO MARGINAL	50
(=)	SUBSIDIO MARGINAL	462.10
(+)	CUOTA FIJA	72.48

(=)	SUBSIDIO AL 100 %	534.58
(-)	SUBSIDIO NO ACREDITABLE (0.60)	320.74
(=)	SUBSIDIO ACREDITABLE (0.40)	213.83

CRÉDITO AL SALARIO (ART. 141-B LISR)

(-)	CRÉDITO AL SALARIO ANUAL	3,966.21
-----	--------------------------	----------

(=)	ISR CAUSADO DEL EJERCICIO	0.00
-----	---------------------------	------

(=)	CREDITO ANUAL ENTREGADO EN EFECTIVO	3,110.85
-----	-------------------------------------	----------

(-)	ENTREGAS MENSUALES DEL CRÉDITO EN EFECTIVO	2,980.65
(=)	CRÉDITO EN EFECTIVO POR ENTREGAR	130.20
	ISR CAUSADO DEL EJERCICIO DEFINITIVO	0.00
(-)	ISR RETENIDO DEL EJERCICIO	0.00
(=)	DIFERENCIA A CARGO A PAGAR EN FEBRERO DEL 2001	0.00
(=)	SALDO A FAVOR	130.20

- b) Considerará como impuesto a cargo del contribuyente el monto que resulte de disminuir a la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido el contribuyente por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, el excedente que se obtenga en los términos del primer párrafo de esta fracción, cuándo este excedente sea menor.

ART. 81 FRACC. II INCISO A LISR INCISO B(Ejemplo cálculo anual del ISR)

Proporción de Subsidio .80

IMPUESTO ART. 141

	INGRESO ANUAL DEL TRABAJADOR	\$ 15,269.35
(-)	INGRESO EXENTO	2,273.00
(+)	AGUINALDO	568.50
(+)	PRIMA VACACIONAL	56.85
(+)	PTU	568.00

(=)	INGRESO ANUAL GRAVADO	14,076.00
(-)	LÍMITE INFERIOR	4,833.97
(=)	EXCEDENTE SOBRE LÍMITE INFERIOR	9,242.03
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	10
(=)	IMPUESTO MARGINAL	924.20
(+)	CUOTA FIJA	144.99

(-)	IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO	1,069.19
-----	----------------------------	----------

SUBSIDIO ACREDITABLE (ART. 141-A LISR)

	INGRESO ANUAL GRAVADO	14,076.00
(-)	LÍMITE INFERIOR	4,833.97
(=)	EXCEDENTE SOBRE LÍMITE INFERIOR	9,242.03
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	10
(=)	IMPUESTO MARGINAL	924.20
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE IMPUESTO MARGINAL	50
(=)	SUBSIDIO MARGINAL	462.10
(+)	CUOTA FIJA	72.48

(=)	SUBSIDIO AL 100 %	534.58
(-)	SUBSIDIO NO ACREDITABLE	320.74
(=)	SUBSIDIO ACREDITABLE	213.83

CRÉDITO AL SALARIO (ART. 141-B LISR)

(-)	CRÉDITO AL SALARIO ANUAL	3,966.21
-----	--------------------------	----------

(=)	ISR CAUSADO DEL EJERCICIO	0.00
-----	---------------------------	------

(=)	CREDITO ANUAL ENTREGADO EN EFECTIVO	3,110.85
-----	-------------------------------------	----------

(-)	ENTREGAS MENSUALES DEL CRÉDITO EN EFECTIVO	3,185.10
(=)	CRÉDITO EN EFECTIVO POR ENTREGAR	0.00
	ISR CAUSADO DEL EJERCICIO DEFINITIVO	0.00
(-)	ISR RETENIDO DEL EJERCICIO	0.00
(=)	DIFERENCIA A CARGO A PAGAR EN FEBRERO DEL 2001	74.25
(=)	SALDO A FAVOR	0.00

El patrón deberá entregar al trabajador las cantidades que, en su caso, resulten en los términos del inciso a) de esta fracción conjuntamente con el primer pago por salarios que se efectuó en el mes de marzo del año siguiente a aquél por el que se haya determinado dicha diferencia. El retenedor podrá disminuir de las contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes, conforme a las reglas generales que al efecto expida la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario anual no se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el artículo 141-A de esta Ley y no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

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

ART. 81 FRACC. III LISR (Ejemplo del cálculo anual del ISR)

Proporción de Subsidio .80

IMPUESTO ART. 141

	INGRESO ANUAL DEL TRABAJADOR	\$ 54,000.00
(-)	INGRESO EXENTO	2,273.00
(+)	AGUINALDO	1,1137.00
(+)	PRIMA VACACIONAL	568.00
(+)	PTU	568.00

(=)	INGRESO ANUAL GRAVADO	51,727.00
(-)	LÍMITE INFERIOR	41,028.73
(=)	EXCEDENTE SOBRE LÍMITE INFERIOR	10,698.27
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	17
(=)	IMPUESTO MARGINAL	1,818.70
(+)	CUOTA FIJA	3,764.40

(=)	IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO	5,583.10
-----	----------------------------	----------

SUBSIDIO ACREDITABLE

	INGRESO ANUAL GRAVADO	51,727.00
(-)	LÍMITE INFERIOR	41,028.73
(=)	EXCEDENTE SOBRE LÍMITE INFERIOR	10,698.27
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	17
(=)	IMPUESTO MARGINAL	1,818.70
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE IMPUESTO MARGINAL	50
(=)	SUBSIDIO MARGINAL	909.35
(+)	CUOTA FIJA	1,882.26

(=)	SUBSIDIO AL 100 %	2,791.61
(-)	SUBSIDIO NO ACREDITABLE	1,674.96
(=)	SUBSIDIO ACREDITABLE	1,116.64

CRÉDITO AL SALARIO

(-)	CRÉDITO AL SALARIO ANUAL	3,165.78
-----	--------------------------	----------

(=)	ISR CAUSADO DEL EJERCICIO	1,300.68
-----	---------------------------	----------

(=)	CRÉDITO ANUAL ENTREGADO EN EFECTIVO	0.00
-----	-------------------------------------	------

(-)	ENTREGAS MENSUALES DEL CRÉDITO EN EFECTIVO	0.00
(=)	CRÉDITO EN EFECTIVO POR ENTREGAR	0.00
	ISR CAUSADO DEL EJERCICIO DEFINITIVO	1,300.68
(-)	ISR RETENIDO DEL EJERCICIO	1,155.30
(=)	DIFERENCIA A CARGO A PAGAR EN FEBRERO DEL 2001	145.38
(=)	SALDO A FAVOR	0.00

- IV. En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 141 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, sea igual al crédito al salario anual, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente las cantidades que, en su caso, haya recibido este último por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.

ART. 81 FRACC. I LISR (Ejemplo del cálculo anual del ISR)

Proporción de Subsidio .80

IMPUESTO ART. 141

	INGRESO ANUAL DEL TRABAJADOR	\$ 42,000.00
(-)	INGRESO EXENTO	2,273.00
(+)	AGUINALDO	1,1137.00
(+)	PRIMA VACACIONAL	568.00
(+)	PTU	568.00

(=)	INGRESO ANUAL GRAVADO	39,727.00
(-)	LÍMITE INFERIOR	4,833.97
(=)	EXCEDENTE SOBRE LÍMITE INFERIOR	34,893.03
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	10
(=)	IMPUESTO MARGINAL	3,489.30
(+)	CUOTA FIJA	144.99

(=)	IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO	3,634.29
-----	----------------------------	----------

SUBSIDIO ACREDITABLE

	INGRESO ANUAL GRAVADO	39,727.00
(-)	LÍMITE INFERIOR	4,833.97
(=)	EXCEDENTE SOBRE LÍMITE INFERIOR	34,893.03
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	10
(=)	IMPUESTO MARGINAL	3,489.30
(X)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE IMPUESTO MARGINAL	50
(=)	SUBSIDIO MARGINAL	1,744.65
(+)	CUOTA FIJA	72.48

(=)	SUBSIDIO AL 100 %	1,817.13
(-)	SUBSIDIO NO ACREDITABLE	1,090.27
(=)	SUBSIDIO ACREDITABLE	726.85

CRÉDITO AL SALARIO

(-)	CRÉDITO AL SALARIO ANUAL	3,726.81
-----	--------------------------	----------

(=)	ISR CAUSADO DEL EJERCICIO	0.00
-----	---------------------------	------

(=)	CRÉDITO ANUAL ENTREGADO EN EFECTIVO	819.37
-----	-------------------------------------	--------

(-)	ENTREGAS MENSUALES DEL CRÉDITO EN EFECTIVO	895.81
(=)	CRÉDITO EN EFECTIVO POR ENTREGAR	76.44
	ISR CAUSADO DEL EJERCICIO DEFINITIVO	0.00
(-)	ISR RETENIDO DEL EJERCICIO	0.00
(=)	DIFERENCIA A CARGO A PAGAR EN FEBRERO DEL 2001	76.44
(=)	SALDO A FAVOR	0.00

- V. Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente en los términos de las fracciones anteriores de este artículo será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados por cada uno de los meses del ejercicio.
- VI. Los contribuyentes que hayan prestado sus servicios en el año de calendario de que se trate por un periodo menor a doce meses no tendrán derecho a recibir cantidad alguna por concepto del crédito al salario anual y las cantidades que, en su caso, por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a dicho periodo se considerarán como definitivas.

La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante reglas de carácter general.

Compensación de Saldos a favor.

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que les haga pagos que sean ingresos de los mencionados en este Capítulo, siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual.

El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador con saldos a favor.

Casos en los que no se calcula el Impuesto Anual.

No se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo, cuándo se trate de contribuyentes:

- a) Que hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1º de diciembre del año de que se trate.
- b) Que hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$ 2,134,099.00.
- c) Que le comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.

Requisitos para deducir Salarios y poder entregar el Crédito al Salario en efectivo.

- ✓ Llevar registros de los ingresos (Nóminas)
- ✓ Conservar comprobantes que muestren:
 - El monto de los ingresos.
 - El impuesto retenido.
 - El Crédito en efectivo entregado al trabajador (Dichos comprobantes son los recibos de nómina).
- ✓ Efectuar las retenciones de ISR (Art. 83 ISR)
- ✓ Presentar en el mes de febrero el formato 26 de "Crédito al Salario" y para los "Asimilables" el formato 27 (Art. 83 V ISR).
- ✓ Inscribir en el RFC a sus trabajadores y a los asimilables al presentar el formato
- ✓ Que se paguen las cuotas al IMSS incluyendo el Seguro de Retiro y las aportaciones al INFONAVIT.

En caso de que no se entregue el "Crédito en Efectivo" o no se cumpla alguno de los requisitos mencionados no serán deducibles los salarios relativos.

CAPÍTULO 5

SEGURO SOCIAL

5.1 SUJETOS DE ASEGURAMIENTO

Con fecha del 1º de Julio de 1997 entró en vigor la nueva ley del Seguro Social (LSS), misma que fue publicada el 21 de Diciembre de 1995 en el Diario Oficial de la Federación (DOF) y con esto lograr los objetivos de la seguridad social, misma que tiene por finalidad garantizar:

- El derecho a la salud.
- La asistencia médica.
- La protección de los medios de subsistencia.
- Los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.
- El otorgamiento de una pensión con el previo cumplimiento de los requisitos legales.

Para la Ley del Seguro Social existen dos regímenes de aseguramiento, los cuales son el régimen obligatorio y el régimen voluntario. Únicamente analizaremos el régimen obligatorio dada la importancia para el tema.

De acuerdo a la Ley del Seguro social son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio (Art. 12):

1. Las personas que se encuentren vinculadas a otras de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos y derechos.

Para estos efectos debemos entender como relación de trabajo, de acuerdo con el artículo 20 de la LFT, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

De acuerdo a lo anterior debe entenderse que no serán sujetos de aseguramiento obligatorio las personas que presten servicios en forma independiente, ya sea que se trate de las personas físicas que tributen de acuerdo con lo señalado por el Título IV (De las personas físicas) Capítulo II (De los ingresos por honorarios y en general por la prestación de un servicio personal independiente) de la LISR, así como aquellas que opten por tributar conforme a la opción de honorarios asimilables a sueldos, señalado en el Título IV, Capítulo I de la misma, específicamente conforme al Artículo 78, fracciones IV y V salvo que se den los elementos que conforman la subordinación del trabajo (como lo son laborar bajo la dirección de la persona a la que se presta los servicios, tener un horario específico para las labores y prestar el servicio dentro de las instalaciones de la empresa).

2. Los miembros de las sociedades cooperativas de producción.
3. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones de la LSS.

5.2 INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

El artículo 27 de la Ley del Seguro Social nos da los lineamientos a que se sujeta la integración del Salario Base de Cotización. Este salario es fundamental ya que en base a éste se calculan los pagos que se realizan al IMSS. La ley del Seguro Social no nos da una definición de lo que es el Salario Base de Cotización, pero sí nos enlista de manera enunciativa, mas no limitativa, los elementos que lo conforman los cuales son:

- 1) Pagos hechos en efectivo por cuota diaria.
- 2) Gratificaciones.
- 3) Percepciones.
- 4) Alimentación.
- 5) Habitación.
- 6) Primas.
- 7) Comisiones.
- 8) Prestaciones en especie.
- 9) Cualquiera otra prestación o cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios.

Asimismo, nos señala las prestaciones o ingresos que puede percibir el trabajador y que no integrarán el Salario Base de Cotización, o lo harán con ciertas limitantes.

1. "Los instrumentos de trabajo como herramientas, ropa y otros similares; es decir, utensilios, uniformes y elementos que el trabajador utilice para desarrollar su actividad, ya que es obligación del patrón proporcionar a sus empleados tales instrumentos de conformidad con el Art. 132, fracc. III y IV LFT."

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

Como ya comentamos, existen prestaciones o percepciones que se sujetarán a ciertas limitantes para determinar si integra o no el salario y, en ese sentido, el Consejo Técnico del IMSS emitió el 18 de agosto de 1993 y el 9 de marzo de 1994, unos acuerdos que auxilian en la aplicación e interpretación del tema. Por lo pronto, en lo que a fondo de ahorro se refiere, el acuerdo 494/93 nos indica que:

- **No integra.** Cuando se realicen aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador.
- **Sí integra.** Cuando la aportación patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, pero solamente en la cantidad que exceda del importe del trabajador.

EJEMPLO:

Consideremos el siguiente cuadro, en el cual se observan las aportaciones que efectúan el patrón y sus trabajadores, y con base en ello determinar si integra o no el Salario Base de Cotización el fondo de ahorro.

APORTACION MENSUAL

	Patrón	Trabajador	Importe a integrar SBC
Caso	\$	\$	\$
A	250.00	250.00	0.00
B	200.00	250.00	0.00
C	250.00	200.00	50.00

Como podemos ver, en el caso "A", la aportación al fondo de ahorro, tanto del patrón como de su trabajador es igual, mientras que en el caso "B", la aportación del trabajador es mayor a la del patrón, por lo que en ambos casos no integrarán Salario Base de Cotización. Por su parte, en el caso "C", la aportación patronal es mayor a la del trabajador, por lo que, de acuerdo con el criterio del Consejo Técnico se integrará el excedente que en esta circunstancia es de \$ 50.00.

Ahora bien, como es una percepción variable, debemos determinar el importe diario a integrar, dividiéndolo entre el número de días del mes:

Fondo de Ahorro a integrar \$ 50.00

(÷) Número de días del mes 30

(=) Importe diario a integrar SBC \$ 1.66

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

La disposición en este sentido es clara, ya que aunque el patrón destine una cantidad de dinero a sus empleados por los conceptos antes mencionados y ellos sean los realmente beneficiados, tal provecho no será inmediato sino a futuro, después de muchas semanas de cotización, para ser exactos 1250, cuando se calcule la pensión a que tiene derecho el trabajador que cubra los requisitos que exige la Ley, en lo que a cesantía en edad avanzada y vejez concierne, de acuerdo a los artículos 154 y 162 de la LSS, respectivamente.

4. "Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT) y la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU)."

En lo referente al INFONAVIT no integran las aportaciones al fondo de vivienda, si bien es cierto es una prestación a favor de los trabajadores por parte del patrón, lo es, en primer lugar, obligatoria por Ley, además de que se cumple con el principio de que no se puede cobrar una contribución sobre otra. En el caso de la PTU, igualmente es una conquista y derecho de los trabajadores por Ley, el derecho de recibir dicho concepto, además de que se percibe sólo una vez al año, así como está supeditado a que la empresa obtenga utilidades.

Sólo la PTU integrará cuando se reparten cantidades sin haber utilidades en la empresa o en mayores cantidades a las determinadas (Artículos 117 y 120 de la Ley Federal del Trabajo; Amparo Directo 434/78, 31 de octubre de 1979, séptima época, volúmenes 133-138, sexta parte).

5. "La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones, cuando representen cada una de ellas, como mínimo el 20% del Salario Mínimo General del Distrito Federal."

Ahora bien, el acuerdo 77/94 del 9 de marzo de 1994 nos indica que este precepto no distingue respecto a cuántos alimentos se refiere la limitante de 20 % del SMGDF y, por tanto, el contenido de dicha disposición no es otra que cuando se proporciona en forma onerosa la alimentación, no integra salario y para que se entienda que la misma tiene carácter de onerosa, el precio que debe pagar el trabajador es de \$ 8.07 ($\$ 40.35 \times 20\%$), con independencia de que se proporcionen uno, dos o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma citada para que el concepto en cuestión quede exceptuado de la integración de salario. Por el contrario, si el precio que paga el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y, por tanto, integrará salario.

Adicionalmente, el artículo 32 de la LSS nos señala cómo se calculará la integración del salario, cuando estos conceptos no queden exceptuados del mismo, diciendo que cuando además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón habitación o alimentación, en forma gratuita, es decir, el empleado pague menos de 20% del SMGDF por tales conceptos, el salario se estimará aumentado en 25% y si recibe ambas prestaciones en 50%.

Asimismo, cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en 8.33%.

EJEMPLO

La empresa "Multi Farmacias Express", S.A. de C.V. ofrece a sus trabajadores la prestación de comedor, misma que incluye en forma diaria un desayuno y una comida. Los empleados pagan para poder consumir ambos alimentos:

- Caso "A" \$ 4.00
- Caso "B" \$ 10.00

Determinar la integración de esta prestación para fines del Salario Base de Cotización del IMSS. El trabajador tiene un salario diario nominal de \$ 80.00

Solución Caso "A"

La fracción V del artículo 27 de la LSS y el Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS señalan que cuando la prestación que pague el trabajador por este concepto sea inferior a 20% del SMGDF (\$ 8.07) se entiende que se otorga a título gratuito, por tanto, esta prestación integrará SBC. Para ello debemos ajustarnos a lo dispuesto por el artículo 32 de la LSS, cuando la alimentación no quede exceptuada de integración de salario, además de que no cubra los tres alimentos, se estimará adicionando su salario en 8.33% por cada uno de ellos.

Salario diario nominal	\$ 80.00
(x) % estimado de incremento	<u>16.00</u>
(=) Importe a integrar SBC	\$ 12.80

Solución Caso "B"

En este ejemplo, la cantidad que paga el empleador por concepto diario de alimentos es superior a 20 % del SMGDF ($\$ 10.00 > \$ 8.07$).

Por tanto, esta prestación no formará parte integrante del Salario Base de Cotización, ya que se otorga en forma onerosa. Más aún, el mismo procedimiento se seguirá cuando se determine la integración o no de la habitación.

6. "Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40 % del SMGDF."

El acuerdo No. 495/93 del Consejo Técnico del IMSS nos indica, cuando la cantidad entregada por despensas rebase de $\$ 16.14$ diarios, que es 40 % del SMGDF ($\$ 40.35 \times 40\%$) únicamente se integrará el importe excedente.

EJEMPLO

Un empleado recibe mensualmente por concepto de vales de despensa:

- Caso "A" $\$ 400.00$
- Caso "B" $\$ 600.00$

Determinar el importe que integrará en ambos casos el Salario Base de Cotización.

Solución caso "A"

Primero hay que determinar el equivalente diario que recibe el trabajador en vales de despensa para, posteriormente, efectuar la comparación contra 40% del SMGDF.

Vales de Despensa Mensual		Número De días del Mes	=	Vales de Despensa Diario	<	Topo Máximo para no integrar SBC	=	Importe a integrar
\$ 400.00	÷	30	=	\$ 13.33	<	\$ 16.14	=	\$ 0.00

Como podemos ver, al ser inferior la cantidad que por vales de despensa recibe el trabajador, en relación con el tope máximo permitido por la LSS que es de \$ 16.14, no integrará dado que no rebasa el límite establecido.

Solución caso "B"

Igualmente que en el caso A, procedemos a efectuar la comparación del importe diario que se recibe por vales despensa contra 40% del SMGDF.

Vales de Despensa Mensual		Número De días del Mes	=	Vales de Despensa Diario	>	Topo Máximo para no integrar SBC	=	Importe A integrar
\$ 600.00	÷	30	=	\$ 20.00	>	\$ 16.14	=	\$ 3.86

Al rebasar el límite permitido por la LSS, los vales de despensa integrarán para el SBC con \$ 3.86, que es el excedente de dicho límite (\$ 16.14).

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

Para estos efectos, el SBC que debemos tomar como punto de comparación es, precisamente, el SBC del período por el que se pagan las cuotas, por lo que debemos hacer la integración del salario una vez considerados todos los elementos que lo conformen (de acuerdo con los lineamientos señalados) para finalmente, determinar si integran los premios por asistencia y puntualidad.

El acuerdo No. 496/93 señala que si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados, integrarán el SBC únicamente por las sumas que excedan de dichos topes.

EJEMPLO

Caso	SBC Mensual		10% SDI		Premio asistencia y puntualidad	Importe a integrar	
A	\$ 1,300.00	x	10%	= \$ 130.00	>	\$ 80.00	= \$ 0.00
B	\$ 1,450.50	x	10%	= \$ 145.05	<	\$ 170.00	= \$ 24.95

Determinación del importe diario a integrar en el SBC:

$$\$ 24.95 \div 30 = \$ 0.83$$

En el caso "A" no se integrará el premio por asistencia y puntualidad, ya que no rebasa el 10% del SBC del mes, por el que se otorga el premio, mientras que en el caso "B" el premio es mayor a 10% del SBC por lo que sí integrará, pero

únicamente la diferencia de acuerdo con lo señalado por el Consejo Técnico. Recordemos que para determinar la integración o exclusión de este concepto debemos hacer los cálculos respectivos de todos los demás elementos que conforman el SBC.

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

Al respecto contamos con la Circular CONSAR 17-1 "Reglas generales que establecen los requisitos mínimos que deberán reunir los planes de pensiones establecidos por patrones o derivados de contratación colectiva para su registro ante la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro". Pero principalmente con la Circular CONSAR 18-1 (DOF, 11 de Noviembre de 1997) "Reglas generales que establecen los requisitos que deben de reunir los planes de pensiones establecidos por los patrones o derivados de contratación colectiva en términos y para los efectos del Artículo 27, fracción VIII, de la Ley del Seguro Social" y que específicamente, en su regla tercera señala a la letra:

"TERCERA. Los planes de pensiones deberán reunir los siguientes requisitos :

Deberán otorgarse en forma general; se entenderá que se otorgan en forma general cuando el beneficio del Plan de Pensiones se otorgue a todos los trabajadores, cualquiera que sea su relación de trabajo con el patrón.

No obstante lo anterior se podrán distinguir los beneficios que se otorguen a los trabajadores por el Plan de Pensiones, atendiendo al riesgo de trabajo a que éste expuesto cada trabajador o grupo de ellos, a la calidad con la que el patrón

haya contratado al trabajador o grupo de trabajadores, así como a las distintas localidades donde los trabajadores presten sus servicios.

En el caso de que existan en una misma empresa trabajadores afiliados a varios sindicatos, se podrá distinguir el beneficio del Plan de Pensiones entre éstos. Los beneficios a los que tengan derecho los trabajadores se deberán contemplar en el contrato colectivo de trabajo, en su caso;

El acto jurídico que dé origen al Fondo, debe celebrarse entre los patrones y la administradora.

En ningún caso se deberá celebrar el acto jurídico constitutivo del Plan de Pensiones y del Fondo y del Fondo, entre la administradora y los trabajadores;

Las sumas de dinero destinadas al Plan de Pensiones, deberán estar debidamente registradas en la Contabilidad del Patrón;

Las sumas de dinero destinadas al Fondo, deberán ser enteradas directamente por los patrones, sin perjuicio por lo dispuesto en la fracción anterior,
y

Se deberá establecer expresamente en el acto jurídico que dé origen al Plan de Pensiones que los trabajadores no recibirán ningún beneficio directo, en especie o en dinero, sino hasta que se cumplan los requisitos establecidos en el Plan de Pensiones complementarias a las del Seguro Social.

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

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 69 establece que la jornada de trabajo, por circunstancias extraordinarias, podrá prolongarse, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Además la forma en que se pagarán dichos ingresos serán 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada; sin embargo si el tiempo extra excede de los límites señalados, el tiempo extra se pagará 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Igualmente contamos con un acuerdo del Consejo Técnico del IMSS (497/93), el cual señala que no integrará este concepto para el SBC, hasta el margen legalmente autorizado, considerándose, para estos efectos, como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, ya sea en forma continua durante un bimestre o en forma discontinua hasta 90 días, durante un año de calendario. En caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente, excediéndose del máximo legal, el salario se integrará con todo el tiempo excedente.

EJEMPLO:

A continuación presentamos un cuadro en el que se analizan diversas alternativas, en cuanto a la determinación de horas extras dobles y triples, así como los importes a pagar por tales conceptos en efectivo y a integrar para fines del SBC.

Consideremos que el trabajador tiene un salario diario nominal de \$ 80.00 y, por tanto, un salario por hora de \$ 10.00 ($\$ 80.00 \div 8 \text{ hrs.}$) Y que sólo tuvo que laborar tiempo extra durante una semana del mes.

Caso "A"	L	M	Mc	J	V	Total	Sal. x hrs. x 2 ó 3	Importe a integrar
Horas extras	3		1		2	6		
No integra	3		1		2	6	$\$ 10 \times 6 \times 2 = \$ 120$	$\$ 0.00$
Integra	-		-		-	-		$\$ 0.00$

Caso "B"	L	M	Mc	J	V	Total	Sal. x hrs. x 2 ó 3	Importe a integrar
Horas extras	3	2		5		10		
No integra	3	2		3		8	$\$ 10 \times 8 \times 2 = \$ 160$	$\$ 0.00$
Integra	-	-		2		2	$\$ 10 \times 2 \times 3 = \$ 60$	$\$ 60 \div 30 = \$ 2.00$

Caso "C"	L	M	Mc	J	V	Total	Sal. x hrs. X 2 ó 3	Importe a integrar
Horas extras		6	1	4	2	13		
No integra		3	1	3	-	7	$\$ 10 \times 7 \times 2 = \$ 140$	$\$ 0.00$
Integra		3	-	1	2	6	$\$ 10 \times 6 \times 3 = \$ 180$	$\$ 180 \div 30 = \$ 6.00$

Caso "D"	L	M	Mc	J	V	Total	Sal. x hrs. x 2 ó 3	Importe a integrar
Horas extras	5	5	4	3		17		
No integra	3	3	3	-		9	$\$ 10 \times 9 \times 2 = \$ 180$	$\$ 0.00$
Integra	2	2	1	3		8	$\$ 10 \times 8 \times 3 = \$ 240$	$\$ 240 \div 30 = \$ 8.00$

De acuerdo con lo anterior, los conceptos antes mencionados se excluirán o integrarán al Salario Base de Cotización, según corresponda con lo ya expuesto; sin embargo, existen otros tipos de ingresos que pueden considerarse como elementos del SBC y que a continuación señalamos:

- 10. Prima Dominical. Ésta se pagará en un 25 %, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (Art. 71 LFT).

Este concepto se integrará en su totalidad al SBC por ser una percepción relacionada directamente con el salario que se recibe en efectivo.

EJEMPLO

Un trabajador con un salario diario de \$ 65.00 y que se le otorga una prima dominical de 35 %. Asistió a laborar dos domingos en el mes.

Salario Diario		% Prima Dominical	=	Importe prima dominical	x	Domingos laborados	=	Importe prima dominical
\$ 65.00	x	35 %	=	\$ 22.75	x	2	=	\$ 45.50

Al ser una percepción variable, esta se dividirá entre el número de días del mes para conocer el importe que integrará en forma diaria el SBC:

Prima Dominical	\$ 45.50
(÷) Días del mes	<u>30</u>
(=) Importe a integrar SBC	\$ 1.51

11. Prima vacacional. Que será por un importe no menor a 25 % del salario que le corresponda cubrir al trabajador, durante el período de vacaciones (Art. 80 LFT).

Este Concepto también integra SBC en su totalidad.

EJEMPLO

Un trabajador con un salario diario de \$ 90.00, se encuentra en su cuarto año de trabajo, se le otorgarán 12 días de vacaciones con una prima vacacional de 40 %. Determinar el importe a integrar en el SBC:

Salario Diario	Número de días de vacaciones	Importe total de vacaciones	Porcentaje de Prima Vacacional	Importe prima vacacional
\$ 90.00	x 12	= \$ 1,080.00	x 40 %	\$ 432.00

Ahora bien, este ingreso se va devengando a lo largo del año, por lo tanto, para determinar la parte diaria que integrará el SBC se dividirá entre 365 días.

Importe prima vacacional	\$ 432.50
(÷) Días del año	<u>365</u>
(=) Importe a integrar SBC	\$ 1.18

12. Aguinaldo. El cual será, por lo menos, equivalente a 15 días de salario (Art. 87 LFT).

Para fines de integrar este concepto, se sigue el mismo procedimiento que se señaló en la prima vacacional.

EJEMPLO

Consideremos al mismo trabajador que percibe \$ 90.00 y se le otorgarán 25 días de aguinaldo.

Salario Diario		Número de días de aguinaldo		Importe total de aguinaldo		Días del año	Importe a integrar aguinaldo SBC
\$ 90.00	X	25	=	\$ 2,250.00	÷	365	\$ 6.16

13. Seguros de vida, invalidez y gastos médicos. Para estos conceptos, de conformidad con el acuerdo 77/94 del 9 de marzo de 1994, existen dos vertientes:

- 1) La situación bajo la cual no integra salario y,
- 2) La circunstancia bajo la cual sí integra salario

No integra. Si un patrón contrata en lo personal un Seguro de Grupo o Global a favor de sus trabajadores, porque:

- a) La relación contractual se da entre la institución aseguradora y el patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares, y
- b) Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y sólo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato.

Sí integra. Cuando el trabajador recibe una cantidad en efectivo por parte del patrón, para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente un beneficio económico por su trabajo.

14. Bono o premios de productividad y antigüedad. El acuerdo No. 77/94 nos señala que al no encontrarse excluidos como integrantes del salario, constituyen una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual sí integra el SBC.
15. Bonos o ayuda de transporte. El acuerdo No. 77/94 nos señala:

No integra. Cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto de comprobación.

Sí Integra. Cuando la prestación se otorgue en efectivo, en forma general y permanente.

5.3 LÍMITES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

En relación con los pagos relativos al IMSS que se dan en base al SBC la ley nos establece que estos no podrán exceder los límites inferior y máximo de la misma, que a continuación se detallan:

A. Límite inferior del SBC

La ley anterior permitía que los trabajadores que laboran por jornada o semana reducida, cotizaran con salario inferior al mínimo; sin embargo, de acuerdo con el Art. 29, fracc. III de la LSS "Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos de los días de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo". Esto además, lo refuerza el artículo 28 de la Ley del Seguro Social, al establecer como límite inferior para cotizar en el Seguro Social el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

En este sentido, el Artículo Sexto Transitorio de la LSS nos precisa que "el aseguramiento que a la entrada en vigor de esta Ley se encuentre laborando por semana o jornada reducidas y cotice con base en un salario inferior al mínimo, continuará cotizando en los términos en lo que viene haciendo, mientras dure la relación laboral que origine ese pago. De terminarse esa relación e iniciarse otra similar, aun en el supuesto que el salario percibido fuera inferior al mínimo, cotizará en los términos de esta Ley", es decir con el Salario Mínimo General.

B. Límite superior del Salario Base de Cotización

Los topes máximos para el SBC en las ramas del seguro social al momento de la inscripción de un trabajador será de 25 veces el SMGDF ($\$ 40.35 \times 25 = \$ 1,008.75$), esto de acuerdo con el artículo 28 de la LSS; sin embargo de conformidad con el Art. Vigésimo Quinto Transitorio de la LSS nos dice que el límite superior establecido en artículo 28 de la LSS, en lo relativo a las ramas de invalidez y vida, así como de cesantía en edad avanzada y vejez, al igual que el INFONAVIT, entrará en vigor el 1º de Julio del año 2007, teniendo por lo tanto, como límite a partir de la entrada en vigor de la nueva ley el tope de 15 veces el Salario Mínimo General del Distrito Federal, el que se aumentará en un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a 25 en el año 2007.

Año	Tope máximo (veces SMGDF)
1997	15
1998	16
1999	17
2000	18
2001	19
2002	20
2003	21
2004	22
2005	23
2006	24
2007	25

5.4 RAMAS DEL SEGURO SOCIAL

A continuación enlistamos las ramas de aseguramiento que cubre el Seguro Social, en beneficio de sus asegurados y los porcentajes que deben de cubrir tanto el patrón como los trabajadores:

1. Riesgos de trabajo.
2. Enfermedades y maternidad.
3. Invalidez y vida.
4. Guarderías y prestaciones sociales.
5. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

1. Riesgo de trabajo. Se considera riesgo de trabajo a los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. También se considera riesgo de trabajo el accidente que se produce, directamente, al trasladarse el trabajador de su domicilio al centro de trabajo, o de éste a aquél.

Al inscribirse por primera vez los patrones en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al Reglamento de Riesgos de Trabajo les corresponda, de acuerdo con la siguiente tabla del Art. 73 LSS:

CLASE	RIESGO	%
Clase I	Ordinario de vida	0.54355
Clase II	Bajo	1.13065
Clase III	Medio	2.59840
Clase IV	Alto	4.65325
Clase V	Máximo	7.58875

En este sentido el artículo 75 de la LSS nos señala:

“La determinación de las clases comprenderá una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y asignando a cada uno de los grupos que formen dicha lista, una clase determinada. Este supuesto sólo se aplicará a las empresas que se inscriben por primera vez en el Instituto o cambien de actividad.”

Para el resto de las empresas se aplica la fórmula establecida en el Art. 72 de la LSS:

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

Donde:

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

F = 2.9, que es el factor de la prima.

- Es el cálculo de la prima promedio necesaria para cubrir subsidios y pensiones de los últimos 3 años.
- Se revisa al año de la nueva LSS y posteriormente cada tres años.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

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

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

D = Número de defunciones.

M = 0.0025, que es la prima mínima de riesgo.

- Cubre los gastos de administración del seguro de riesgos de trabajo.

La prima conforme a la cual estén cubriendo sus cuotas las empresas podrá ser modificada, disminuyéndola o aumentándola en una proporción no mayor al cero punto cero uno del salario base de cotización con respecto a la del año inmediato anterior, tomando en consideración los riesgos de trabajo terminados durante el lapso que fije el reglamento, con independencia de la fecha en que estos hubieran ocurrido.

La prima que se obtenga como resultado de la aplicación de esta fórmula, estará vigente del 1º de Marzo de 2000 hasta el 28 de febrero del año 2001, sin olvidar que las modificaciones a la prima de riesgo tiene como límites mínimo y máximo 0.25 % y 15 % respectivamente; esto significa que ningún patrón podrá cotizar con una prima inferior al 0.25 % ni superior al 15 %.

La prima se multiplica por los salarios de tal manera que, se tiene:

SBC mensual X % de Prima Riesgo = Cuota a retener por Seguro de RT

EJEMPLO:

Multifarmacias Express, tiene una prima de riesgo de trabajo de 1.13065, la misma que se cotizó desde marzo de 2000 hasta febrero de 2001. Se desea conocer la prima con que cotizará a partir de marzo de 2001, se tienen los siguientes datos para determinar su grado de riesgo:

- N = 24.90 (Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo: Total de días cotizados al IMSS durante 2000 registrados en el SUA 9090 entre 365 = 24.90)
- S = 41 (Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal)
- L = 15 % (Suma de los porcentajes de incapacidad permanente, parciales y totales)
- D = 0 (Defunciones)
- F = 2.9 (Factor de prima)
- M = 0.0025 (Prima mínima de riesgo)
- V = 28 (Años vida promedio de un trabajador)

Aplicando la fórmula se tiene:

$$\begin{aligned} \text{Prima} &= [(S / 365) + V \times (L + D)] \times (F / N) + M \\ &= [(41 / 365) + 28 \times (0.15 + 0)] \times [2.9/(24.90)] + 0.0025 \\ &= [(0.1123287) + 28 \times (0.15)] \times [2.9/24.90] + 0.0025 \\ &= [0.1123287 \times (4.2)] \times 0.1164658 + 0.0025 \\ &= 0.47178054 \times 0.1164658 + 0.0025 \\ &= 0.0549462 + 0.0025 \\ &= 0.0574462 \\ &= 0.0574462 \times 100 = 5.74462 \end{aligned}$$

Prima de riesgo con que se cotizó	1.13065 %
Nueva Prima de riesgo determinada	5.74462 %

Recordando lo mencionado en el Art. 74 de la LSS, la prima de riesgo no puede variar mas de 1% entre un ejercicio y otro se tiene que en este caso se incrementará en un 1%.

Expresado en porcentaje la rama del seguro de riesgo de trabajo con la que va a cubrir sus aportaciones será de: 2.13065 %

SBC mensual X 2.13065 % (Patrón)

2. Enfermedades y maternidad. Este seguro se refiere a enfermedades no profesionales (las no causadas por el desempeño del trabajo) y a la maternidad. Las cuotas de este seguro, se calculan de acuerdo con los siguientes porcentajes:

a) Cuota fija patronal para prestaciones en especie

SMGDF (40.35) 15.85 % X Número de días del mes que se paga

Esta tasa se incrementará el 1º de enero de cada año en 65 centésimas de punto porcentual (0.65%). Estas modificaciones comenzaron en 1999 y terminarán en el 2008 (Artículo Décimo Noveno Transitorio de la LSS), por lo que el porcentaje a aplicar en los años subsecuentes será el siguiente:

AÑO	CUOTA FIJA %
1999	14.550
2000	15.200
2001	15.850
2002	16.500
2003	17.150
2004	17.800
2005	18.450
2006	19.100
2007	19.750
2008	20.400

b) Cuota adicional para trabajadores con ingreso superior a tres SMGDF

En el caso de trabajadores que se encuentren en esta circunstancia cubrirán una cuota adicional, tomando como base la diferencia que resulte de restar al SBC, el importe de tres veces el SMGDF aplicándose a la misma 4.53 %, como cuota patronal y 1.52 % como cuota obrera.

$$\text{SBC Mensual} - \text{Tres SMGDF} = \text{Diferencia} \times 4.53 \% \text{ (patrón)}$$

$$1.52 \% \text{ (trabajador)}$$

Estos porcentajes se reducirán el 1º de enero de cada año en cuarenta y nueve centésimas de punto porcentual (0.49 %) para el patrón y en dieciséis centésimas de punto porcentual (0.16 %) para los trabajadores. Estas modificaciones comenzaron en 1999 y terminarán en el 2008.

AÑO	PATRÓN %	TRABAJADOR %
1999	5.951	1.840
2000	5.020	1.680
2001	4.530	1.520
2002	4.040	1.360
2003	3.550	1.200
2004	3.060	1.040
2005	2.570	0.880
2006	2.080	0.720
2007	1.590	0.560
2008	1.100	0.400

c) Cuota obrero patronal para financiar las prestaciones en dinero

Se cubrirá de la siguiente manera:

SBC mensual X 0.70 % (Patrón)
0.25 % (Trabajador)

d) Cuota obrero patronal destinada a financiar las prestaciones en especie del pensionados y sus beneficiarios en los seguros de Enfermedades y maternidad:

SBC mensual X 1.05 % (Patrón)
0.375 % (Trabajador)

3. Invalidez y vida. Este seguro cubre los riesgos de invalidez y muerte del asegurado o del pensionado por invalidez (Arts. 112 a 151).

Se cubrirá una cuota obrero patronal de acuerdo con lo siguiente:

SBC mensual X 1.75 % (Patrón)
0.625 % (Trabajador)

4. Guarderías y prestaciones sociales El seguro de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora y del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, y las prestaciones sociales tienen la finalidad de fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población (Arts. 201 a 217 LSS). Esta rama la cubre íntegramente el patrón conforme a lo siguiente:

SBC mensual X 1 % (Patrón)

5. Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez. Los riesgos protegidos por este seguro son el retiro, la cesantía en edad avanzada y la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro. (Art. 152 a 200 de la LSS).

Las cuotas de estos seguros se pagan de la siguiente forma:

En el ramo de retiro el patrón paga íntegramente la cuota de este seguro que es del:

SBC bimestral X 2 %

En el caso del seguro de Cesantía en edad avanzada y vejez la cuota la pagan el trabajador y el patrón de acuerdo a los siguientes porcentajes:

SBC bimestral X 3.150 % (Patrón)
1.125 % (Trabajador)

Además, el Estado aportará mensualmente una Cuota Social de 5.5 % del SMGDF, por cada día de salario cotizado, la que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado. El valor del mencionado importe inicial se actualizará trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, conforme al INPC.

Dichas tasas quedan esquematizadas en el siguiente cuadro:

CUOTAS OBRERO-PATRONALES

(Vigente del 1º de enero al 31 de Diciembre de 2001)

Seguros	Divisiones	Cuota del Patrón	Cuota del trabajador	Total	
1. Riesgos de trabajo		% de prima que le corresponda sobre el SBC.	0 %	% de prima que le corresponda al patrón sobre el SBC	
2. Enfermedades y maternidad	I.	Prestaciones en especie (Cuota fija por todos los trabajadores)	15.85 % del SMG	0 % hasta 3 SMG	15.85 % del SMG
	II.	Prestaciones en especie (Cuota adicional por trabajadores con SBC superior a 3 SMG)	4.53 % sobre la diferencia de SBC – 3 SMG	1.52 % sobre la diferencia de SBC – 3 SMG	6.05 % sobre la diferencia de 3 SBC – SMG
	III.	Prestaciones en especie (pensionados y sus beneficiarios)	1.05 % del SBC	0.375 % del SBC	1.425 % del SBC
	IV.	Prestaciones en dinero	0.70 % del SBC	0.25 % del SBC	0.95 % del SBC
3. Invalidez y vida		1.75 % del SBC	0.625 % del SBC	2.375 % del SBC	
4. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	I.	Retiro	2 % del SBC	0 %	2 % del SBC
	II.	Cesantía en edad avanzada y vejez.	3.150 % del SBC	1.125 % del SBC	del SBC
5. Guarderías y prestaciones sociales		1 % del SBC	0 %	1 % del SBC	

Descuento de días de Cotización en el Seguro Social (Art. 31 Frac. I de la LSS)

Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, las cuotas obrero patronales se determinarán conforme a las siguientes reglas:

- Si las ausencias son por períodos menores de 15 días, consecutivos o interrumpidos, cotizará por dichos períodos únicamente en el Seguro de enfermedades y maternidad.
- Si las ausencias son por períodos de 15 días, consecutivos o mayores, el patrón queda liberado del pago de cuotas, siempre y cuando haya presentado oportunamente (5 días hábiles) el aviso de baja del trabajador.
- En el caso de trabajadores que laboren jornada o semana reducida, el Instituto determinará lo procedente mediante disposiciones de carácter general.

Si los períodos de ausencia están amparados por certificados de incapacidad expedidos por el Instituto, sólo se cotizará por dichos períodos en el ramo de retiro.

5.5 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

De acuerdo al artículo 15 de la LSS los patrones tienen las siguientes obligaciones:

1. Movimientos ante al IMSS

- Registrarse el mismo Patrón e inscribir a sus trabajadores ante el IMSS.
- Comunicar sus altas y sus bajas.
- Comunicar sus modificaciones de salario y demás datos relativos.

La Fracción I de este artículo nos indica que esto se hará dentro de plazos no mayores a cinco días hábiles; sin embargo, en este sentido el Artículo 34 de la LSS nos indica que tratándose de:

- Los avisos de modificación de salario fijo diario base de cotización, deberán presentarse dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, siguientes al día de dicha modificación.
- Las modificaciones de salarios variables deberán presentarse dentro de los 15 días naturales del mes siguiente.
- Las modificaciones a salarios mixtos se presentarán de acuerdo con los plazos anteriores, dependiendo de sí se modifica la parte fija o variable.

Además, para efectos de determinar el SBC, cuando se integre en forma mixta deberá hacerse la siguiente operación:

$$\text{Salario Diario} = \text{Salario Diario Fijo} + \text{Salario Diario Variable}$$

↑
 Total de ingresos variables
Del mes anterior
 Número de días en que se
 Devengó el salario

Asimismo, los avisos de ingreso o alta de los trabajadores asegurados y las modificaciones de salario entregados al IMSS, después de ocurrido un riesgo de trabajo en ningún caso liberarán al patrón de la obligación de pagar los capitales constitutivos, aún cuando se presenten dentro de los plazos señalados anteriormente.

En el caso de la inscripción patronal esta obligación surge a partir de la fecha en que:

- Inicie una relación laboral.
- Inicie operaciones la sociedad cooperativa de producción.
- Inicie su vigencia el convenio celebrado con el Instituto.
- Inicie su vigencia el decreto que expida el ejecutivo federal.

Los patrones o sujetos obligados deberán registrarse en el Instituto dentro de los siguientes cinco días hábiles a la fecha de inicio de la obligación (Art.10 RA).

Para la asignación del número de registro patronal se atenderá a lo siguiente, de conformidad con el Art. 12 del RA:

- I) Al patrón o sujeto obligado persona física, se le otorgará un número de registro en el municipio donde se encuentra ubicado su centro de trabajo. Si posteriormente solicita el registro de otra empresa que realice actividad distinta y no contribuya a la realización de los fines de la primera, se le asignará un número de registro patronal distinto, cualquiera que sea la localización geográfica del establecimiento o centro de trabajo.
- II) Al patrón o sujeto obligado Persona Moral se le asignará un número de registro patronal por cada municipio o en el Distrito Federal, en que tenga establecimientos o centros de trabajo, independientemente de que tenga más de uno dentro de un mismo municipio en el Distrito Federal.
- III) Tratándose de patrones personas morales que en forma ocasional ellos mismos realicen actividades de ampliación, remodelación o construcción en sus propias instalaciones, se les asignará un número de registro patronal diferente, respecto de la obra de que se trate.

Igualmente, el patrón de conformidad con el artículo 15 del Reglamento de Afiliación deberá comunicar al IMSS la suspensión o termino de actividades, clausura, cambio de razón social, actividad, domicilio o representante legal, sustitución patronal, fusión, o cualquier otra circunstancia que afecte su registro ante el Instituto, dentro del plazo de 5 días hábiles contados a partir de que ocurra el supuesto respectivo, anexando la documentación comprobatoria y presentando, en su caso, los formularios en que se indique la situación de afiliación de los trabajadores.

El Artículo 3 del Reglamento de Afiliación nos indica que el registro de los patrones y demás sujetos de aseguramiento se harán en los formularios autorizados, cuya reproducción podrá realizarse en la forma y términos que señale el Instituto, o a través de medios magnéticos o de telecomunicación de acuerdo con las especificaciones establecidas por el mismo.

Los avisos que se utilizan para realizar los movimientos mencionados anteriormente son los siguientes:

- AFIL-01 "Aviso de inscripción patronal o de modificación en su registro"

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
 DIRECCIÓN DE AFILIACIÓN Y CONTABILIDAD
 AVISO DE INSCRIPCIÓN PATRONAL
 O DE MODIFICACIÓN EN SU REGISTRO

AFIL-01
 NÚMERO DE REGISTRO PATRONAL
01-50803-10
 REGISTRO FEDERAL DE PATRONOS

EMPRESA DE LA...
 NOMBRE DE NOMINACIÓN SOCIAL DEL PATRÓN O SUJETO OBLIGADO
 SINDICATOS DE LA EMPRESA

PROPORCIONAR SERVICIOS ADMINISTRATIVOS SECRETARIALES
 EXCLUSIVO IMSS
 FECHA DE LA CAUSA DEL AVISO

FRACCIÓN PRIMERA SEGUNDA TERCERA
 DE 7 DIGITOS DE 7 DIGITOS DE 7 DIGITOS

DOMICILIO DEL PATRÓN

INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION
 PATRON PERSONAL Y/O FAMILIAR
 DOMICILIO DE LA EMPRESA

MARKER CON UNA "X" LA CAUSA DE PRESENTACION DE ESTE AVISO

A ALTA PATRONAL B RENOVACION DE AFILIACION C CAMBIO DE CLASIFICACION D CAMBIO DE INDUSTRIA
 E MODIFICACION DE DATOS F ALTA DE SUJETO OBLIGADO G MODIFICACION DE SUJETO OBLIGADO

IMPORANTE LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO

MONICA CARRILLO ELENA PATRÓN
 NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL (NOTAR CARGO)
 PATRON ADQUISITIVO DE FOLIO CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA TRAMITES POSTERIORES ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
 RESPONSALES DE CARGO

EXCLUSIVAMENTE PARA ALTA PATRONAL
 FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL IMSS

DELEGACION: [] SUBDELEGACION: []

• AFIL-04 "Aviso de baja del trabajador o asegurado"

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL SERVICIOS DE ATENCIÓN Y VIGILANCIA DE DECRETOS		INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES		AFIL-04
AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASEGURADO		C41 39666 10	39 91 65 4319	6
NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR O ASEGURADO (EN APELLATIVOS): GONZÁLEZ RAEZ FRANCISCO		ESTEMPORANEO		
NOMBRE, DENOMINACIÓN, RAZÓN SOCIAL DEL PATRÓN O SUJETO PASIVO: "X", S.A. DE C.V.		EXCLUSIVO INSS		
LOCALIZACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO: MAR TIRRENO 86 POPOTLA		FECHA Y HORA DE RECEPCIÓN DE ESTE AVISO EN EL INSS		
FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASEGURADO: 30 11 2000		RENUNCIA VOLUNTARIA		
FIRMAS DEL PATRÓN, SUJETO PASIVO O SU REPRESENTANTE LEGAL				
CAPTURA / AVISO ORIGINALES				

2. Llevar registro de nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados, salarios percibidos, además de otros datos que exija la Ley y sus reglamentos, teniendo la obligación de conservar estos registros por un período de cinco años contados a partir de su fecha de elaboración.

Al respecto, el Artículo cuatro, fracciones I a VII, del reglamento para el pago de cuotas al Seguro Social (RPCSS), señala que dichos registros deberán contener los siguientes datos:

- I) Nombre, denominación o razón social del patrón, número de su registro ante el Instituto y del Registro Federal de Contribuyentes.
- II) Nombre, número de seguridad social, Registro Federal de Contribuyentes incluyendo, en su caso, homoclave y la clave única de registro de población de los trabajadores (CURP).

- III) Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios (diaria, semanal, quincenal, mensual, etc.).
 - IV) Salario real base de cotización.
 - V) Número de días o unidades de tiempo laborados, importe del salario devengado por cada trabajador y cuotas del seguro social retenidas.
 - VI) Importe del total de los salarios devengados, así como las deducciones y retenciones efectuadas.
 - VII) Firma o huella digital de los trabajadores.
3. Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS, misma que deberá ser a más tardar el día 17 de cada mes.
 4. Proporcionar al IMSS los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por la LSS y los reglamentos correspondientes.
 5. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el IMSS, mismas que se sujetarán a lo establecido en la LSS, Código Fiscal de la Federación y los reglamentos respectivos.
 6. En el caso de los patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos. Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero-patronales, aún en el caso de que no sea posible determinar él o los trabajadores a quienes se deba aplicar.

7. Cumplir con las obligaciones que les impone el Cap. VI del Título II, de la LSS, en relación con el Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Al respecto, dicha parte de la Ley nos indica como obligaciones de los patrones en lo concerniente a las mencionadas ramas de aseguramiento:

- Enterar las cuotas que por estos conceptos corresponda (Art. 167 LSS).
- Solicitar a los trabajadores que contraten su número de Seguridad Social y el nombre de la administradora de Fondo para el Retiro (AFORE) que administre su cuenta (Art. 177 LSS).
- Entregar bimestralmente a los sindicatos o a cualquier otra organización representativa de los trabajadores asegurados, una relación de las aportaciones hechas a favor de cada uno de ellos. A falta de organización que los represente, el patrón deberá hacerlo individualmente a los interesados (Art. 180 LSS).
- Cumplir con la responsabilidad que derive por los daños y perjuicios que se causen al trabajador o a sus beneficiarios, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo en el Instituto o de avisar su salario real o los cambios que sufriera éste, no pudiera otorgarse las prestaciones consignadas en las ramas de aseguramiento ya mencionadas, o bien dichas prestaciones se vieran disminuidas en su cuantía (Art. 186 LSS).

8. Cumplir con las demás disposiciones de la LSS y sus Reglamentos

Entre las principales disposiciones que señalan el cumplimiento de obligaciones para los patrones, se establece que:

- a) Los patrones que por el número de sus trabajadores, en términos del CFF, estén obligados a Dictaminar por Contador Público autorizado sus estados financieros, para efectos del IMSS, deberán presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente, con los anexos referentes a las a las contribuciones por concepto de cuotas obrero-patronales (Art. 16 LSS).
- b) Cuando los contratos colectivos concedan prestaciones inferiores a las otorgadas por Ley, el patrón pagará al Instituto todos los aportes proporcionales a las prestaciones contractuales. Para satisfacer las diferencias entre estas últimas y las establecidas por la Ley del Seguro Social, las partes cubrirán las cuotas correspondientes.

Si en los contratos colectivos se pactan prestaciones iguales a las establecidas por la Ley, el patrón pagará íntegramente las cuotas obrero patronales

En los casos en los que los contratos colectivos consignen prestaciones superiores a las que conceda la Ley el patrón pagará íntegramente las cuotas obrero-patronales hasta la igualdad de prestaciones, y respecto de las excedentes el patrón quedará obligado a cumplirlas (Art. 23 LSS).

- c) Registrar debidamente en la Contabilidad las prestaciones que otorgue el patrón a sus trabajadores para que puedan excluirse del Salario Base de Cotización que, en su caso, corresponda (Art. 27 LSS).
- d) Comprobar las disminuciones que hagan a las cuotas obrero-patronales, efectuando la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo, presentando la falta de pago de salarios, mediante la

- exhibición de las listas de raya o nóminas correspondientes (Art. 31 fracc. I, LSS).
- e) Pagar íntegramente las cuotas obreras, cuando los trabajadores reciban el salario mínimo general (SMG) (Art. 16 LSS).
 - f) Cubrir las cuotas obrero-patronales respectivas mientras el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador (Art. 37 LSS).
 - g) Retener a los trabajadores las cuotas que les corresponde cubrir. Si no lo hace en tiempo, solo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo (Art. 38 LSS).
 - h) Cubrir los créditos fiscales extemporáneos junto con su actualización y recargos (Art. 40 LSS).
 - i) Solicitar al Instituto prórroga para el pago de créditos derivados de cuotas, actualización, capitales constitutivos y recargos. Asimismo, entregar copia de las prórrogas que involucren cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, a la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro (CONSAR), así como las entidades financieras que mediante reglas generales determine la misma CONSAR, cuando el patrón solicite la mencionada prórroga (Art. 40 LSS).
 - j) Restituir las erogaciones que el IMSS efectuó por concepto de prestaciones en dinero, en especie, en el seguro de riesgos de trabajo, cuando este haya sido provocado intencionalmente por el patrón (Art. 48 LSS), así como pagar los capitales constitutivos correspondientes (Art. 49 LSS).

- k) Dar aviso al Instituto de los accidentes o enfermedades de trabajo (Art. 51 LSS).
- l) Pagar los capitales constitutivos que resulten por diferencias entre el Salario Base de Cotización manifestado ante el IMSS y el real, así como el 5% de gastos de administración correspondiente (Art. 54 LSS).
- m) Calcular la prima anual de riesgo de trabajo, presentándola a más tardar el último día de febrero de cada año (Art. 74 LSS).
- n) Cooperar con el Instituto en la prevención de riesgos de trabajo:
- Facilitando la realización de estudios e investigaciones.
 - Proporcionando datos e informes para la elaboración de estadísticas de riesgos de trabajo.
 - Colaborar en el ámbito de sus empresas a la adopción y difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo (Art. 83 LSS).
- o) Pagar los capitales constitutivos, sus accesorios y 5% de gastos de administración de las prestaciones en especie otorgadas, así como subsidios, gastos de funeral o de las diferencias en las prestaciones en dinero o en el seguro de enfermedades y maternidad (Art. 88 LSS).
- p) Pagar el subsidio de maternidad, cuando la asegurada tenga menos de 30 semanas cotizadas en el Instituto (Art. 103 LSS).
- q) En caso de sustitución de patrón, el sustituido será solidariamente responsable con el nuevo (patrón) de las obligaciones derivadas de la LSS y surgidas antes de la fecha en que se avise por escrito al Instituto, la sustitución, hasta por

termino de dos años, concluido el término todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón (Art. 209 LSS).

5.6 FORMA Y FECHA DE PAGO DE LAS RETENCIONES

Con la entrada en vigor de la nueva LSS, los pagos de las cuotas obrero patronales (seguros de enfermedad y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como guarderías y prestaciones sociales) serán por mensualidades vencidas a más tardar los días 17 del mes inmediato siguiente al que corresponda el pago (art. 39 de la LSS).

En lo referente a las cuotas obrero-patronales del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, así como las aportaciones y amortizaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), se generarán por bimestre natural vencido, efectuando el pago correspondiente a más tardar el día 17 del mes siguiente al bimestre.

Cabe recordar que cuando el último día para la realización del pago sea inhábil o viernes, el plazo se prorrogará hasta el siguiente día hábil (art. 12 CFF y art. 41 RPCSS).

Para estos efectos, el patrón está obligado a determinar los importes correspondientes cada vez que se causen los mismos, presentando ante el Instituto la Cédula de determinación de cuotas del mes o bimestre de que se trate, dentro del mismo plazo ya señalado (día 17 posterior al período). Esta obligación deberá cumplirse aun en el supuesto de que no se realice el pago correspondiente dentro de dicho plazo (Art. 5 del RPCSS).

Cédula de Determinación de Cuotas

Medio magnético o documento, en el cual el patrón determina el importe de las cuotas a enterar al Instituto; así como el emitido y entregado por dicho Instituto al patrón y utilizado por éste, para determinar el importe de las cuotas a enterar (art. 2 fracc. VIII RPCSS)

Cédula de liquidación

Documento mediante el cual el IMSS, en ejercicio de sus facultades como organismo fiscal autónomo, determina en cantidad líquida los créditos fiscales a su favor, ante el incumplimiento u omisión por parte del patrón o sujeto obligado, de las obligaciones que le imponen la Ley o sus reglamentos (art. 2 fracc. IX RPCSS).

Formas de presentación del pago de las cuotas obrero-patronales (Art. 6 del RPCSS).

Existen tres formas en que podrá llevarse a cabo la liquidación de las cuotas obrero-patronales, las cuales son:

- Cédulas de autodeterminación de cuotas (patrones de 1 a 4 trabajadores). Determinarán las cuotas obrero-patronales utilizando los formularios que autorice el IMSS y podrán ser reproducidos por los particulares cumpliendo con las especificaciones que se señalan en el DOF del 8 de Julio de 1997. Sin embargo, si así lo desean, los patrones que se encuentren bajo este supuesto, podrán determinar sus cuotas mediante el Sistema Único de Autodeterminación (SUA).
- SUA "Sistema Unico de Autodeterminación (patrones de 5 o más trabajadores). Determinarán las cuotas obrero-patronales utilizando el

SUA, el cual será proporcionado en disquete, por una sola vez de manera gratuita. En caso de que lo requieran más veces, deberán solicitarlo al IMSS, proporcionando su propio disquete.

- Emisión de la cédula de determinación por parte del Instituto. Esto podrá hacerse cuando el IMSS lo considere conveniente, con el objetivo de apoyar en el cumplimiento de esta obligación patronal, emitiendo y entregando la cédula de determinación correspondientes a los patrones. En este caso el patrón deberá anotar en ella, cuando así proceda, todos los elementos necesarios para la exacta determinación de las cuotas.

Ejemplo de esta situación son los patrones que tienen de 1 a 4 trabajadores, con la finalidad de apoyarlos en el cumplimiento de esta obligación a pesar de la señalada con respecto a la cédula de determinación. Asimismo, esto estuvo sucediendo durante finales de julio y principios de agosto de 1997, cuando el IMSS envió las cédulas a todos los patrones del país en donde se indicaban los datos que se encuentran registrados en el Instituto y que es así como debían de ser capturados en el SUA, es decir, no tendrían que ser modificados para evitar problemas futuros. De igual forma, el Instituto ha seguido enviando las cédulas a los patrones, aun cuando determinen sus cuotas en el SUA.

Al respecto, el acuerdo 183/97 del Consejo Técnico del IMSS indica que las cédulas para el pago de cuotas podrán ser opcionalmente, en sustitución de las cédulas para patrones con 1 a 4 trabajadores: "Cédula de determinación de Cuotas" (COB-01) y "Cédula para determinación de Cuotas, Aportaciones y Amortizaciones" (COB-02).

Otros aspectos a considerar en el pago de las cuotas obrero-patronales:

De acuerdo a lo establecido por el artículo 6, cuarto y quinto párrafo del RPCSS, se indica que:

La cédula de determinación tendrá para el patrón el carácter de acto administrativo vinculatorio y, en caso de no ser pagado en el plazo legal, su pago será exigido por el Instituto en términos de la Ley y este Reglamento.

Si el patrón no recibe la cédula de determinación emitida por el Instituto, este hecho no lo exime de cumplir la obligación de determinar las cuotas y presentar la cédula respectiva, ni de las consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento de dicha obligación.

Lugares de presentación (Art. 8 del RPCSS)

El pago mensual de las cédulas de determinación de las cuotas podrá realizarse en las subdelegaciones del IMSS o en las entidades receptoras (bancos), conforme a lo que continuación se describe, entendiéndose para tales efectos como entidad receptora, de acuerdo con el art. 2, fracc. X RPCSS:

“Persona moral autorizada para recibir el pago de cuotas del Seguro Social, aportaciones legales y voluntarias a los Sistemas de Ahorra para el Retiro, así como efectuar la verificación aritmética de los importes parciales y totales de las cédulas de determinación presentadas por los patrones.”

El reglamento mencionado, en el art. 8, dice que el pago mensual se realizará:

1. En las entidades receptoras cuando:

- La determinación se haya efectuado mediante el programa de cómputo autorizado por el Instituto (SUA) y el pago se realice al momento de presentar la cédula de determinación. En este caso, el patrón deberá entregar el medio magnético que contenga la cédula de determinación y la impresión en papel del resumen de la misma que emita el programa de cómputo, recabando copia sellada como comprobante del pago efectuado.

Aunque el 15 de Agosto de 1998 en el DOF se publicó el acuerdo 328/97 del Consejo Técnico del IMSS, mismo que indica que no será necesario que el patrón lleve el resumen impreso que emite el SUA, sino solamente el medio magnético emitido por el SUA ya que los bancos son los responsables de entregar el comprobante de pago de cuotas y aportaciones; sin embargo, en caso de que el patrón lleve su resumen impreso, las entidades receptoras lo canjearán por el comprobante de pago correspondiente.

- El patrón utilice la cédula de determinación emitida por el Instituto sin hacer ajustes a esta y el pago se realice al momento de presentar dicha cédula, recabando copia sellada como comprobante del pago efectuado.

2. En las subdelegaciones del Instituto, cuando:

- La determinación se efectuó mediante programa de cómputo autorizado por el Instituto y el pago no se realice al momento de presentar la cédula de determinación. En este caso, el patrón deberá exhibir la credencial de identificación patronal expedida por el Instituto y entregar lo señalado en el inciso a) de la fracción I de este artículo, recabando copia del resumen sellada de recibido por el Instituto.
- El patrón elabore la cédula de determinación conforme a los formatos autorizados por el Instituto y publicados en DOF independientemente de que al momento de la presentación de la cédula realice o no el pago correspondiente. Para este efecto, se deberá exhibir la credencial de identificación patronal expedida por el Instituto y recabar copia de la cédula de determinación sellada de recibido por éste, como comprobante de la presentación y del pago, en su caso, y
- El patrón utilice la cédula de determinación emitida por el Instituto haciendo ajustes a la misma, independientemente de que al momento de la presentación de la cédula realice o no el pago correspondiente. En este caso se deberá exhibir la credencial de identificación patronal expedida por el Instituto y recabar copia de la cédula de determinación sellada de recibido por éste, como comprobante de la presentación y del pago en su caso.

/

Motivos para que se rechacen las cédulas de determinación

Se rechazará la cédula de determinación presentada en medio magnético cuando éste presente daños que impidan verificar su contenido o en el caso de que la suma de los importes parciales no coincidan con el importe total de determinación.

Igualmente, será rechazada la cédula de determinación cuando el resumen o la cédula respectivos no contengan los datos requeridos conforme a los formatos autorizados, así como en el caso de que no estén firmados por el patrón o su representante legal. Este último requisito no será necesario si al momento de presentar la cédula se realice el pago correspondiente.

Asimismo, sólo las cédulas de determinación de cuotas, cuando no sufran modificaciones en relación con los datos que envié al IMSS, cuando se vayan a presentar para el pago, se podrán llevar a los bancos (entidades receptoras), de lo contrario estos documentos, así como las cédulas de determinación de diferencias, capitales constitutivos, recargos moratorios documentados, etcétera se deberán presentar en la subdelegación correspondiente al domicilio del patrón.

Medios de pago (Art. 43 RPCSS).

Se aceptarán como medios de pago:

- Dinero en efectivo
- Cheques certificados
- Cheques de caja
- Transferencias de fondos reguladas por el Banco de México
- Notas de crédito que expida el Instituto por la devolución de cantidades enteradas sin justificación legal.

El artículo 8 del RCFF, señala lo siguiente:

- a) El cheque mediante el cual se paguen las contribuciones y sus accesorios deberá expedirse a favor del organismo descentralizado que recaude las cuotas de seguridad social, y
- b) El cheque deberá contener las inscripciones siguientes:
 - En el anverso, la leyenda "Para abono en cuenta del (nombre del organismo descentralizado que recaude las cuotas de seguridad social)". En este caso se deberá anotar, además el número del registro del contribuyente en el organismo de que se trate.
 - En el reverso, la leyenda "Cheque librado para el pago de contribuciones federales a cargo del contribuyente (nombre del contribuyente) con Registro Federal de Contribuyentes (Clave del Registro Federal de Contribuyentes). Para abono en cuenta bancaria del (nombre del organismo).

Presentación extemporánea de las cuotas.

Los artículos 40 de la LSS, y el 24 del RPCSS señalan lo siguiente:

Artículo 40. Cuando no se enteren las cuotas o los capitales constitutivos dentro del plazo establecido en las disposiciones respectivas, el patrón cubrirá a partir de la fecha en que los créditos se hicieron exigibles, la actualización y los recargos correspondientes en los términos del Código Fiscal de la Federación, sin perjuicio de las sanciones que procedan.

Únicamente mencionaremos a manera de recordatorio, ya que no es el punto principal de este tema, que la actualización de las contribuciones se llevará a cabo con el procedimiento administrativo previsto en el artículo 17-A del CFF conforme al siguiente factor de actualización:

$$FA = \frac{\text{INPC del mes anterior} \\ \text{Al más reciente del período}}{\text{INPC del mes anterior} \\ \text{Al más antiguo del período}}$$

Asimismo, el cálculo de recargos deberá hacerse por concepto de indemnización al fisco federal por la falta de pago oportuno, sumando las tasas aplicables en cada año para cada uno de los meses transcurridos en el pago en el período de actualización de la contribución de que se trate (art. 21 CFF).

Cabe mencionar que cuando se hagan pagos extemporáneos de julio 1997 en adelante y éstos se enteren en el SUA, dicho paquete calculará la actualización y los recargos correspondientes a la fecha en que se enteren las contribuciones. Esto se hará por medio del módulo "Calcular pagos extemporáneos" indicando el período a cubrir. Asimismo, es importante mantener actualizado el archivo del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) y recargos mediante el módulo de "Actualizar", seleccionando la opción "INPC y recargos".

En el siguiente cuadro se muestran las fechas de presentación oportuna de los pagos de las cuotas obrero patronales, tanto mensual como bimestral.

Fechas de presentación de las liquidaciones de cuotas obrero patronales al IMSS (art. 39 LSS)

MENSUAL ♦ Enfermedades y Maternidad ♦ Invalidez y Vida ♦ Guarderías y Prestaciones sociales ♦ Riesgos de Trabajo	Fecha de vencimiento	BIMESTRAL ♦ Retiro, Cesantía y Vejez ♦ INFONAVIT	Fecha de vencimiento
Enero	17 de Febrero		
Febrero	17 de Marzo	1er bimestre	17 de Marzo
Marzo	17 de Abril		
Abril	17 de Mayo	2º bimestre	17 de Mayo
Mayo	17 de Junio		
Junio	17 de Julio	3er bimestre	17 de Julio
Julio	17 de Agosto		
Agosto	17 de Septiembre	4º bimestre	17 de Septiembre
Septiembre	17 de Octubre		
Octubre	17 de Noviembre	5º bimestre	17 de Noviembre
Noviembre	17 de Diciembre		
Diciembre	17 de Enero	6º bimestre	17 de Enero

CAPÍTULO 6

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

6.1 CONCEPTO

La ley del SAR nos define a los sistemas de ahorro para el retiro como (Art. 3 fracc. X LSAR).

“Aquéllos regulados por las leyes de seguridad social que prevén que las aportaciones de los trabajadores, patrones y del Estado sean manejadas a través de cuentas individuales propiedad de los trabajadores, con el fin de acumular saldos, mismos que se aplicarán para fines de previsión social o para la obtención de pensiones o como complemento de éstas”.

Por eso es que se considera una rama muy importante dentro de la seguridad social, ya que de ella es donde emanan las pensiones o las prestaciones a que tiene derecho un trabajador después de una vida de trabajo.

Aún cuando el Seguro Social es quien se encarga de cobrar las aportaciones para este concepto, este tiene un tratamiento muy independiente ya que dichas aportaciones no las financia el seguro social directamente, sino que estos fondos van a dar a una cuenta de una institución que se encargará de buscar sus mejores rendimientos.

6.2 CUENTA INDIVIDUAL PARA EL RETIRO

Para cada trabajador el patrón tiene la obligación de aportar el 2% sobre su SBC de manera bimestral y esta aportación se registrará en una cuenta individual para cada trabajador, los cuales tienen los siguientes derechos de acuerdo a la LSAR en su art. 74:

Los trabajadores tienen derecho a la apertura de su cuenta individual de conformidad con las leyes de seguridad social, en la administradora de su elección. Para abrir las cuentas individuales, se les asignará un Número de Seguridad Social al ser afiliados a los institutos de seguridad social.

Las administradoras estarán obligadas a abrir la cuenta individual o aceptar el traspaso de dicha cuenta, de aquellos trabajadores que cumpliendo con las disposiciones aplicables, soliciten su apertura de cuenta. En ningún caso podrán hacer discriminación de trabajadores.

El traspaso de la cuenta individual de un trabajador a una administradora diferente a la que opera dicha cuenta, sólo podrá solicitarlo una vez en un año de calendario contado a partir de la última ocasión en que haya ejercitado este derecho, salvo cuando se modifique el régimen de inversión o de comisiones, o la administradora entre en estado de disolución.

Asimismo, el derecho de los trabajadores para invertir los recursos de su cuenta individual en otra sociedad de inversión, que sea operada por la misma administradora que se encuentre operando dicha cuenta, podrá ser ejercitado una vez al año en los términos de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Los trabajadores podrán solicitar en cualquier tiempo a las administradoras, en las oficinas de éstas, estados de cuenta adicionales a los que conforme a esta

ley y a las disposiciones de carácter general aquéllas deban enviarles periódicamente.

Las administradoras elegidas por los trabajadores que quieran traspasar sus cuentas individuales en los términos del artículo 178 de la Ley del Seguro Social, serán responsables de efectuar los trámites para el traspaso.

Asimismo la cuenta individual se integra con las siguientes subcuentas (Art. 23 RLSS):

- I. La de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.- En esta subcuenta se depositan el 4.5 % tripartita, el 2 % del SAR patronal y la cuota social del gobierno.
- II. La de vivienda.- En ésta se deposita el 5 % de las aportaciones patronales, las cuales seguirán siendo administradoras por el INFONAVIT. En caso de que el trabajador cumpla con los requisitos establecidos por dicho Instituto, podrá disponer de los recursos para la obtención de un crédito para la vivienda. De no ser así, los recursos se sumarán a los acumulados en la subcuenta de retiro.
- III. La de aportaciones voluntarias.- Ésta se compone de las aportaciones adicionales hechas por el trabajador o a las que, en su caso, realice el patrón. Para las aportaciones realizadas en esta subcuenta, existe la posibilidad de efectuar retiros cada seis meses, con lo cual se genera una nueva modalidad de ahorro para el trabajador.

Aquí es donde podemos apreciar que contrariamente a la creencia popular la cuenta individual no solo se integra por las aportaciones hechas con motivo de retiro, sino también incluye las aportaciones hechas al INFONAVIT, cada una de estas separadas en subcuentas distintas.

6.3 USOS DE LA CUENTA INDIVIDUAL

La cuenta individual tiene diversas utilidades para los cuales se crea, siendo éstas las siguientes:

1. Seguro de Riesgos de Trabajo e Invalidez y Vida.

Los recursos acumulados en la cuenta individual de ahorro para el retiro de cada trabajador se utilizarán en caso de que se otorgue una pensión por invalidez permanente o muerte, a través del seguro de riesgos de trabajo o del seguro de invalidez y vida. Este tipo de pensiones se otorgan, si el trabajador llega a sufrir un accidente o enfermedad que le impida continuar con el desempeño de su labor, es decir si el trabajador quedase inválido de manera permanente, ya sea por un riesgo de trabajo o derivado de otra causa.

La pensión que reciba un trabajador derivada del seguro de riesgos de trabajo e invalidez y vida por una incapacidad permanente, total o parcial, le será otorgada por una institución de seguros, contratada por el propio trabajador. El monto constitutivo de cada pensión será calculado por el IMSS, a éste se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual, y la diferencia positiva será la suma asegurada, que deberá pagar el instituto a la aseguradora para comprar una renta vitalicia y un seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

El mismo mecanismo se verifica si el trabajador muere por un riesgo de trabajo, o derivado de otra causa. En este caso, los beneficiarios elegirán la institución de seguros para contratar con ella la pensión en forma de renta vitalicia.

2. Matrimonio

Por una sola vez el asegurado podrá retirar de su cuenta individual, una cantidad equivalente a 30 días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, como ayuda para gastos de matrimonio. Lo anterior siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de 150 cotizaciones.

3. Desempleo

Este uso de la cuenta individual consiste en la posibilidad de hacer retiros en caso de desempleo, por la cantidad que resulte menor entre 75 días de SBC de las últimas 250 semanas de cotización, o 10 % del saldo de la subcuenta de retiro cesantía en edad avanzada y vejez. Esto podrá hacerlo a partir del 46º día natural desde el día que quedó desempleado. Este derecho podrán ejercerlo los trabajadores que acrediten no haber efectuado retiros durante los últimos 5 años inmediatos anteriores.

4. Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Este uso es el principal de la cuenta individual, ya que permite, al final de la vida laboral del trabajador, la adquisición de una pensión para el retiro. Esta pensión será otorgada cuando el trabajador cumpla con los requisitos de edad y cotizaciones, establecidos en La ley del IMSS.

6.4 AFORES

Las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) son las encargadas de administrar las cuentas individuales de cada trabajador. La elección de la AFORE que administrará los ahorros para el retiro de los trabajadores es libre e individual.

Las AFORES tienen personalidad jurídica y patrimonio propio, y para su constitución y funcionamiento requieren de autorización de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR). Además deben de sujetarse, en cuanto a su contabilidad, información, sistemas de comercialización y publicidad a lo que la CONSAR establezca.

Por lo que podemos concluir que las AFORES tienen cuatro características fundamentales, las cuáles son:

1. Son sociedades mercantiles con personalidad jurídica y patrimonio propios.
2. Administran, de manera habitual y profesional, los fondos de pensiones de los trabajadores bajo un esquema de capitalización individual.
3. Cuentan con la autorización de la Comisión Nacional del Sistemas de ahorro para el Retiro.
4. Sujetan su contabilidad, información, publicidad y sistemas de comercialización a lo dispuesto en la Ley de los sistemas de ahorro para el retiro.

Funciones de las AFORES:

- Abrir, administrar y operar las cuentas individuales de ahorro para el retiro.
- Recibir del IMSS las cuotas y aportaciones correspondientes a las cuentas, así como recibir de los trabajadores o patrones las aportaciones voluntarias.
- Individualizar aportaciones y rendimientos de las cuentas individuales de ahorro para el retiro.
- Invertir los fondos en Sociedades de Inversión Especializadas.
- Enviar estados de cuenta e información al domicilio que los trabajadores hayan indicado, así como establecer servicios de información al público.
- Prestar servicios de administración a las sociedades de inversión.
- Operar y pagar los retiros programados.
- Entregar los recursos a la institución de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido, para la contratación de rentas vitalicias o del seguro de sobrevivencia.

De acuerdo con esto, aunque las AFORES son organismos idénticos, cada uno de estos organismos ofrece distintos rendimientos o servicios, para el tratamiento de las aportaciones; la elección de uno de estos organismos para que capitalicen el total de las aportaciones es elección del trabajador, sin que pueda intervenir el patrón u otra persona que no sea el interesado.

6.5 SIEFORES

Las AFORES canalizan los recursos de las cuentas individuales de ahorro para el retiro de los trabajadores afiliados al IMSS, a las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORES), para su inversión en instrumentos financieros, a fin de obtener rendimientos que incrementen el ahorro del trabajador para su pensión.

Cada AFORE operará en el primer año de funcionamiento una SIEFORE, cuya cartera de valores estará integrada por instrumentos que por sus características preserven el valor adquisitivo de los recursos de los trabajadores. Posteriormente podrán solicitar la autorización para operar otras SIEFORES.

Las SIEFORES son entidades financieras a través de las cuales las AFORES invierten el ahorro de los trabajadores, quienes son socios de dichas sociedades de inversión especializadas, a través de las acciones que adquieren con sus aportaciones. Las SIEFORES tienen personalidad jurídica y patrimonio propios, diferente al de las AFORES, además deben contar para su constitución y funcionamiento con autorización de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), sujetándose en cuanto a la inversión de los recursos de las cuentas individuales, información y publicidad, a lo establecido en la Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro y en la normatividad aplicable.

En este rubro el trabajador ya no tiene injerencia, la AFORE que haya elegido el trabajador; será la única responsable del manejo o inversión que se haga de estos fondos. Actualmente no se puede apreciar cuales son las mejores SIEFORES ya que estas inversiones son a largo plazo, la única referencia que tenemos es la del caso chileno que fue el primer país latinoamericano en emplear este tipo de administradoras, obteniendo buenos resultados hasta el momento.

6.6 CONSAR

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), es el órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), encargado de coordinar, regular, supervisar y vigilar el funcionamiento del Nuevo Sistema de Pensiones, a través de las siguientes facultades:

- Regular lo relativo a la operación de los sistemas de ahorro para el retiro.
- Otorgar, modificar o revocar autorizaciones a las AFORES y SIEFORES. Tanto las AFORES como las SIEFORES deben reunir requisitos legales, económicos; de inversión, publicidad, promoción, de atención a los trabajadores registrados y de cobro de comisiones, entre otros. Además la Ley establece cuotas de mercado para las AFORES y una serie de regulaciones para evitar conflictos de interés entre los diversos participantes del sistema, incluidas las AFORES y SIEFORES.
- Supervisar a los participantes de los sistemas de ahorro para el retiro con el objeto de evaluar los riesgos a que están sujetos sus sistemas de control y calidad de su administración, procurando su liquidez, su solvencia, su estabilidad y que se ajusten a sanas prácticas de los mercados financieros. Para ello los participantes en los sistemas están obligados a proporcionar a la CONSAR, la información y documentación que esta requiera.
- Imponer multas y sanciones, así como emitir opinión a la autoridad competente en materia de los delitos previstos por la ley, mediante las facultades de inspección y vigilancia.
- Celebrar convenios de asistencia técnica.
- Recibir y tramitar las reclamaciones que formulen trabajadores, beneficiarios y patrones en contra de las AFORES o instituciones de crédito conforme al procedimiento de Conciliación y Arbitraje.
- Informar semestralmente al congreso de la Unión sobre la situación que guardan los sistemas de ahorro para el retiro.

- Dar a conocer a la opinión pública reportes sobre reclamaciones, comisiones, número de afiliados, situación financiera, composición de cartera y rentabilidad de las sociedades de inversión, cuando menos en forma trimestral.
- Elaborar y publicar estadísticas y documentos relacionados con los sistemas de ahorro para el retiro.

O dicho de otra manera es la vigilante que se encarga de coordinar que los recursos que reciben las AFORES se concentren en las cuentas establecidas para el manejo de las aportaciones y las SIEFORES inviertan en los medios financieros mas adecuados.

CAPÍTULO 7

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

7.1 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Art. 123 frac. XII de su apartado "A") y la LFT (Título IV, Capítulo III) señalan que las aportaciones patronales al INFONAVIT integrarán un Fondo Nacional de la Vivienda, fondo colectivo y solidario, a favor de las necesidades de vivienda de los trabajadores; Creándose el "Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores"

Los patrones tienen diversas obligaciones que les establece la Ley del INFONAVIT respecto al Instituto, al iniciarse una relación laboral, entre las cuales destacan (Art. 29 LINFONAVIT):

- I. Inscribirse e inscribir a sus trabajadores, así como dar aviso de los cambios de domicilio, de denominación o de razón social, aumento de disminuciones fiscales, suspensión, reanudación de actividades, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración de quiebra y suspensión de pagos. También hacer del conocimiento del Instituto las altas, bajas, modificaciones de salarios, ausencias e incapacidades y demás datos de los trabajadores, para estos movimientos se podrá convenir con el IMSS los términos y requisitos para simplificar los procesos antes mencionados.

Todos los movimientos antes mencionados deberán presentarse ante el Instituto en un plazo no mayor a cinco días hábiles en que ocurran.

Los patrones al momento de inscribir a sus trabajadores deberán registrarlos con el salario que perciban en el momento de su inscripción, de acuerdo a los términos que establece la LSS.

- II. Determinar el monto de las aportaciones, que será sobre el cinco por ciento sobre el salario base de cotización de los trabajadores a su servicio y

efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta del Instituto (las instituciones bancarias autorizadas), para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales del SAR.

Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador, cada dos meses, de acuerdo a lo establecido por la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

El patrón esta obligado a pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y seguirá haciéndolo hasta que presente el aviso de baja correspondiente.

Si se comprueba que un trabajador fue inscrito por otro patrón el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

- III. Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto
- IV. Proporcionar al Instituto los elementos para determinar la cuantía de las obligaciones a su cargo, establecido por la Ley del INFONAVIT.
- V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto.
- VI. Atender los requerimientos de pago e información que les formule el Instituto.
- VII. Expedir y entregar, semanal o quincenalmente, a cada trabajador, constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido,

tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción.

VIII. Presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con sus anexos respectivos, cuando en los términos del CFF, estén obligados a dictaminar por contador público sus estados financieros.

IX. Las demás previstas en la Ley y sus reglamentos.

7.2 BASES DE COTIZACIÓN

Por lo que respecta a la base de cotización, ésta se encuentra precisada en el artículo 136 de la LFT que dice:

“... las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio.”

Para el pago de aportaciones al Instituto, estas se integrarán con los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios (Art. 29 Reglamento de Inscripción del INFONAVIT).

Se excluyen como integrantes del salario base de aportación de las cuotas al Infonavit, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otras similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV. Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo de los trabajadores que cubran los patrones por cuenta propia, las cuotas a dicho

Instituto que estén obligadas a cubrir las empresas, así como las participaciones de los trabajadores en las utilidades de las empresas;

- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal.
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de aportación;
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivada de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Sin olvidar que de conformidad con el mismo artículo, para que estos conceptos mencionados anteriormente se excluyan del salario base de aportación tienen que estar registrados en la contabilidad del patrón.

Como podemos apreciar las bases del Salario Base de Aportación son las mismas que las establecidas para determinar el Salario Base de Cotización de la Ley del Seguro Social, la única diferencia es en lo referente al punto IV en donde se excluye como base de cotización a las aportaciones hechas al INFONAVIT o al IMSS según sea el caso, en las demás situaciones es exactamente la misma mecánica ya vista en el capítulo cinco referente al Seguro Social.

Teniendo como límite inferior para las aportaciones al Instituto; el salario mínimo general del área geográfica en donde se encuentre el trabajador, y como límite superior 25 veces el salario mínimo que rija en el Distrito Federal, es decir que un trabajador no podrá cotizar con una aportación inferior a \$ 40.35 ni superior a \$ 1,008.75 para efectos de las cuotas enteradas al Instituto (Art. 12 RINFONAVIT).

En caso de ausencias del trabajador, pero si siguiera existiendo la relación laboral se estará a lo siguiente de conformidad al Reglamento de Inscripción, Art. 33, para determinar las cuotas:

1. Si las ausencias son por períodos menores a quince días ya sean estos consecutivos o interrumpidos, estas se descontarán para el pago de aportaciones del mes correspondiente.
2. Si las ausencias son mayores a quince días consecutivos o mayores inclusive, el patrón queda liberado de la obligación de enterar las cuotas del trabajador, siempre y cuando haya presentado el aviso de baja correspondiente.
3. Si las ausencias están amparadas por incapacidades ya sea expedidas o autorizadas por el IMSS, el patrón tiene la obligación de cubrir las aportaciones al Instituto por los períodos que amparen dichas incapacidades.
4. En caso de huelga el patrón sólo esta obligado al pago de aportaciones y de sus accesorios; siempre y cuando se determine por la autoridad el pago de salarios caídos.

En caso de que se hayan pagado aportaciones en exceso o indebidamente el Instituto devolverá lo que se haya pagado de más en términos del Código Fiscal de la Federación.

7.3 OTORGAMIENTO DE CRÉDITOS INFONAVIT

El primer paso para adquirir un crédito del INFONAVIT es atender las convocatorias que el Instituto convoca. En estas se indican las líneas autorizadas, la puntuación requerida y el número de viviendas a otorgar.

El segundo paso, es que el derechohabiente deberá acudir:

- a) A escala estatal, en la Delegación del INFONAVIT que corresponda.
- b) En el D.F., en las oficinas de la Codife (Coordinación del D.F. del INFONAVIT), en las que personalmente o a través de la representación acreditada de familiares directos (esposa o esposo, hijo, hija, madre o hermanos), se solicitará la precalificación que determine la puntuación reunida por el solicitante y que se define mediante parámetros como la edad, los salarios, el saldo de la subcuenta de vivienda del SAR, las aportaciones anteriores al SAR, el número de bimestres aportados a dicho fondo de vivienda y los dependientes económicos

El tercer paso consiste en la identificación del representante legal, la cual se realizará con la exhibición de la credencial del Instituto Federal Electoral y una carta poder simple, debidamente firmada por el interesado y dos testigos.

El cuarto paso, solamente se dará si el trabajador alcanza la puntuación requerida para ser seleccionado, le será entregado un formato de solicitud, mismo que devolverá al INFONAVIT debidamente llenado.

En el quinto paso para la selección se tomará en cuenta su antigüedad laboral, expresada en el número de bimestres aportados al Fondo de vivienda; en

caso de que empate con otros trabajadores, se contarán los puntos que haya obtenido en la solicitud de crédito y el saldo de su cuenta de vivienda en el SAR.

En el último paso, si el trabajador resulta seleccionado, deberá presentar los documentos que comprueben lo manifestado al momento de inscribirse que fueron los siguientes datos:

- a) El nombre correcto del trabajador.
- b) El RFC y la homoclave correspondiente.
- c) El número de seguridad social, (número de afiliación al IMSS).
- d) La Clave Única de Registro de Población (CURP).

Para la asignación de créditos solicitados al Instituto se estará a lo siguiente de conformidad con lo establecido por el mismo (Art. 47 LINFONAVIT):

1. Estar afiliado al Instituto.
2. Cotizar como mínimo 150 puntos de acuerdo a las siguientes reglas establecidas por el mismo; las cuales establecen tanto los factores que se consideran al respecto como la puntuación corresponde a dichos factores; así los elementos considerados para determinar la puntuación de cada trabajador son:
 - ◆ La capacidad de pago, esto es, el salario integrado de acuerdo a lo establecido por la ley del Instituto.
 - ◆ La edad.
 - ◆ El saldo de la subcuenta de vivienda, de la cuenta individual del SAR.
 - ◆ El número de aportaciones al Instituto efectuadas por el patrón a favor del trabajador.
 - ◆ El número de dependientes económicos del trabajador.

- ◆ El ahorro voluntario que el trabajador haya acumulado con la modalidad de aportación adicional a su cuenta individual.

Los trabajadores tienen el derecho a recibir un crédito por parte del Instituto por una sola vez.

Y así mismo los recursos del INFONAVIT se utilizarán para financiar los siguientes supuestos en materia de vivienda, de acuerdo al siguiente orden:

1. Al financiamiento de la construcción de conjuntos habitacionales para ser adquiridos por los trabajadores, mediante crédito que otorgue el mismo
2. Al otorgamiento de créditos para el pago, construcción o remodelación, de acuerdo al siguiente orden:
 - ◆ A la adquisición en propiedad de habitaciones.
 - ◆ A la construcción de vivienda.
 - ◆ A la reparación, ampliación o mejoras de habitaciones.
 - ◆ Al pago de pasivos adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores.
3. Al pago de capital e intereses de la subcuenta de vivienda de los trabajadores en los términos de la ley.
4. A cubrir los gastos de administración, operación y vigilancia del Instituto.
5. A la inversión en inmuebles para cumplir con sus fines.
6. A las demás erogaciones relacionadas con su objeto.

Los trabajadores que reciban un crédito por parte del Instituto, éste se les podrá cancelar si incurrir en los siguientes actos:

1. Cuando sin autorización del Instituto vendan la vivienda a que se refiere el crédito,
2. La permuten,
3. La hipotequen o;
4. Incurran en cualquier violación de conformidad con los contratos respectivos.

Si un trabajador que ha obtenido un crédito INFONAVIT en un plazo de 30 años aún no a cubierto el pago total de su vivienda, el Instituto pagará el remanente para saldar este crédito (es un derecho del trabajador), excepto en caso de pagos omisos del trabajador o por prorrogas concedidas.

O por el contrario si un trabajador nunca tramitó un crédito ante el Instituto, este podrá optar por la devolución de sus aportaciones si cumple los siguientes requisitos (Art. 1º RCVINFONAVIT):

1. Tener 50 años cumplidos o más
2. Dejen de estar sujetos a una relación laboral en los términos que establezca el Instituto (No haya pedido un crédito para adquisición de vivienda con el INFONAVIT)

7.4 FECHA Y FORMAS DE PAGO

La fecha de pago de estas aportaciones de seguridad social deberán efectuarse de acuerdo a lo establecido en el artículo 135 de la Ley del INFONAVIT que señala:

- “El pago de las aportaciones y descuentos será por mensualidades vencidas a más tardar el día del mes inmediato siguiente”.

Y por su parte el artículo sexto transitorio de dicho ordenamiento establece que:

- “El pago de las aportaciones al INFONAVIT y descuentos que se destinen al pago de abonos para cubrir los préstamos otorgados por el Instituto, continuará siendo en forma bimestral hasta que en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado se establezca que la periodicidad de los pagos se realizará mensualmente.”

La forma de los pagos a la subcuenta de vivienda se liquidará mediante el dispositivo magnético que genera el Sistema de Autodeterminación (SUA) o bien en los listados que emite el Instituto, en donde se deberán realizar las correcciones pertinentes en cuanto a las incidencias de ausentismo e incapacidad; cabe aclarar que solo se presentarán las liquidaciones emitidas por el Instituto cuando se tenga como máximo cuatro trabajadores, ya que con cinco trabajadores se deberá presentar mediante el disco del SUA.

7.5 DESCUENTOS Y AMORTIZACIÓN DE CRÉDITOS

El trabajador al obtener un crédito del INFONAVIT, se tomará como pago inicial el saldo que tenga en su cuenta individual en la subcuenta de vivienda, y durante la vigencia del crédito concedido, las aportaciones patronales a su favor se aplicarán a reducir el saldo insoluto a cargo del propio trabajador.

Estos créditos deberán ser amortizados a través de descuentos a los salarios que el patrón realice al Salario del trabajador; para esto se tomará en cuenta el Salario Base de Aportación, sin tener límite superior; y estos descuentos deberá enterarlos el patrón al Instituto o las entidades receptoras a más tardar el día 17 al mes siguiente al que corresponda el pago.

El trabajador debe de notificar al patrón, a través del aviso para retención de descuentos en el cuál se muestran los datos relativos al crédito, los porcentajes o cantidades a descontar del Salario Base de Aportación; si el trabajador no da aviso al patrón, el propio Instituto incluirá en la cédula de determinación los datos relativos al crédito del o de los trabajadores, en cualquiera de los dos supuestos anteriores, el patrón tiene la obligación de iniciar la retención al día siguiente en que reciba alguno de los formatos y a realizar el entero de los descuentos.

El entero de los descuentos se realizará conjuntamente con las aportaciones patronales en las cédulas de determinación.

La obligación de efectuar y enterar descuentos solo se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias reglamentadas por el Instituto.

El patrón tiene responsabilidad solidaria en la amortización de los créditos del trabajador a partir de la fecha en que deban iniciar los descuentos. Pero si existe suspensión de la relación laboral notificada por el patrón al Instituto, el

trabajador será el único responsable de la amortización de su crédito frente al Instituto.

Si el patrón omite efectuar los descuentos deberá de enterar por su cuenta los abonos para la amortización de los créditos respectivos.

El H. Consejo del INFONAVIT aprobó el 14 de octubre de 1997 una reducción en los porcentajes de descuento que se aplican a los salarios de los trabajadores con créditos otorgados hasta el 30 de enero de 1998 y este procedimiento se aplica desde el 5º Bimestre de 1997.

Dicha reducción es sobre la base del siguiente cuadro:

Salario del trabajador expresado en veces el salario mínimo	Porcentaje de acuerdo al aviso para retención de descuentos.		
	20 %	25 %	30 %
de 1 a 2.5	15.7 %	19.6 %	24.6 %
más de 2.5 a 3.5	16.8 %	21.0 %	26.0 %
más de 3.5 a 4.5	17.2 %	21.5 %	26.5 %
más de 4.5 a 5.5	17.7 %	22.1 %	27.1 %
más de 5.5 a 6.5	17.8 %	22.3 %	27.3 %
más de 6.5	20.0 %	25.0 %	30.0 %

Para efectuar el cálculo de la retención se requieren los siguientes datos:

- ◆ El salario Diario Integrado del trabajador.
- ◆ El porcentaje actual de descuento.
- ◆ El salario mínimo del área geográfica.
- ◆ Los días no laborados por el trabajador debido a ausentismos o incapacidades.

El procedimiento para el cálculo es el siguiente:

1. Expresar el salario diario integrado del trabajador en número de veces el salario mínimo del área geográfica en que se encuentre. Para ello, se dividirá el SDI entre el salario mínimo del área geográfica que corresponda.
2. Localizar en el cuadro de amortizaciones el porcentaje actual consignado en el aviso para la retención de descuentos, así como el SDI del trabajador, expresado en número de veces el salario mínimo.
3. Calcular el número de días de descuento. Este número resulta de restar a 60 ó 61 días naturales del bimestre de que se trate, el número de días no laborados por el trabajador por ausentismo e incapacidades.
4. Determinar el importe mensual de amortización del trabajador de acuerdo a la siguiente fórmula:

$SDI \times Tasa \text{ de descuento} \times (\text{No. De días de descuento} / 2) = \text{Importe de amortización mensual.}$

Ejemplo: Un trabajador residente en el D.F. tiene un SDI de \$ 455.25 y desea conocer el importe mensual de amortización de un crédito INFONAVIT que se le acaba de otorgar.

$455.25 \times 30 \% (60 \div 2) = \$ 4,095.00$ a retener mensualmente, hasta que cambie su SDI.

CAPÍTULO 8

OTROS ASPECTOS RELACIONADOS.

8.1 2% SOBRE NÓMINAS (DISTRITO FEDERAL)

Los sujetos obligados al pago de este impuesto están determinados por el artículo 178 del Código Financiero del Distrito Federal, el cual establece:

“Las personas físicas o morales que en el Distrito Federal realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo, por el personal subordinado que tenga a su cargo deberán cubrir ese impuesto”.

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

De acuerdo al Art. 178 del mencionado Código se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, las siguientes:

- I. Sueldos y salarios;
- II. Tiempo extraordinario de trabajo;
- III. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos;
- IV. Compensaciones;
- V. Gratificaciones y aguinaldo;
- VI. Participación patronal al fondo de ahorros;
- VII. Primas de antigüedad;
- VIII. Indemnización por despido o terminación de la relación laboral;
- IX. Comisiones; y
- X. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones.

De la misma manera no se causará el impuesto sobre nóminas, por las erogaciones que se realicen por concepto de:

- I. Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo;
- II. Aportaciones al Sistema de Ahorro para el retiro;
- III. Gastos funerarios;
- IV. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro;
- V. Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y al Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado destinadas al crédito para la vivienda de sus trabajadores;
- VI. Cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- VII. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del Seguro de Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, del Sistema Obligatorio y las que fuero aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones, establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva que voluntariamente establezca el patrón. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el retiro;
- VIII. Gastos de representación y viáticos;
- IX. Alimentación, habitación y despensas onerosas;
- X. Intereses subsidiados en créditos al personal;
- XI. Primas de seguros obligatorios por disposición de Ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la aseguradora;

- XII. Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo;
- XIII. Las participaciones en las utilidades de la empresa; y
- XIV. Personas contratadas con discapacidad.

La base para el cálculo de este impuesto será el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

La tasa aplicable el monto total de las erogaciones será del dos por ciento, misma tasa que queda establecida en el Artículo 179, del CFDF:

“El impuesto sobre nóminas se determinará aplicando, la tasa del 2% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.”

El impuesto sobre nóminas se causa en el momento en que se realizan las erogaciones por los conceptos de salarios y demás prestaciones que se derivan de la relación laboral.

“El impuesto sobre nóminas se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración, en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a más tardar el día quince del mes siguiente” (Art. 180 CFDF).

Los contribuyentes del impuesto sobre nóminas, deberán formular declaraciones hasta en tanto no presenten al aviso de baja al padrón.

8.2 2% SOBRE EROGACIONES POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL (ESTADO DE MÉXICO)

Este impuesto queda definido en el Código Financiero del Estado de México, "Están obligados al pago de este impuesto, las personas físicas o morales que realicen pagos en efectivo o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, prestado dentro del territorio del Estado, independientemente de la denominación que se les otorgue (Art. 56 CFEM).

También están obligados a retener y enterar este impuesto en términos del presente Código, las personas físicas o morales que contraten la prestación de servicios con empresas cuyo domicilio esté ubicado fuera del territorio de esta entidad, para que le proporcionen los trabajadores, siempre que el servicio personal se preste en el territorio del Estado. En este caso deberán entregar a la persona física o moral que le proporcione los trabajadores, la constancia de retención correspondiente.

Para efectos de este impuesto se consideran remuneraciones las siguientes:

- I. Sueldos y salarios.
- II. Tiempo extraordinario de trabajo.
- III. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos.
- IV. Compensaciones.
- V. Gratificaciones y aguinaldos.
- VI. Participación patronal al fondo de ahorros.
- VII. Primas de antigüedad.
- VIII. Participación de los trabajadores en las utilidades.
- IX. Indemnizaciones por despido o terminación de la relación laboral.
- X. Comisiones.

- XI. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos, directivos de vigilancia o de administración de sociedades o asociaciones.
- XII. Servicios de comedor y comida proporcionado a los trabajadores.
- XIII. Vales de despensa.
- XIV. Servicio de transporte.
- XV. Prima de seguros para gastos médicos o de vida" (Art. 56).

Al ser un impuesto estatal, la tasa puede variar, o bien la base o no existir el impuesto por este concepto, en el caso del Estado de México, es la misma tasa que en el Distrito Federal:

"El impuesto se determinará aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de los pagos efectuados por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado" (Art. 57 CFEM).

Debido a su naturaleza estatal, también las fechas de pago pueden variar respecto de un estado a otro, en este caso no coincide con las fechas de pago en el D.F., ya que en el Edo. Méx. el pago se realiza cada día 17 de mes:

"Este impuesto se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por remuneraciones al trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a más tardar el día diecisiete del mes siguiente a aquél en que se causo el impuesto" (Art. 58 CFEM).

No se pagará este impuesto, por las erogaciones que se realicen por concepto de las siguientes remuneraciones prestadas de manera general:

- ◆ Becas educacionales y deportivas para los trabajadores.
- ◆ Derogada.
- ◆ Indemnizaciones por riesgo o enfermedades profesionales.
- ◆ Pensiones, jubilaciones y gastos funerarios.
- ◆ Pagos a trabajadores domésticos.
- ◆ Pagos a discapacitados.
- ◆ Contraprestaciones pagadas por:
 - ⇒ El estado y los municipios, así como los organismos públicos descentralizados y fideicomisos estatales o municipales.
 - ⇒ Las organizaciones y partidos políticos registrados conforme a las leyes de la materia.
 - ⇒ Las instituciones de beneficencia reconocidas por el Estado.
 - ⇒ Los sindicatos, cámaras empresariales y las instituciones que los agrupen.
 - ⇒ Las microindustrias inscritas en el Padrón Nacional de la microindustria, hasta por 6 trabajadores, que perciban el salario mínimo general vigente del área geográfica que corresponda.
 - ⇒ Pagos a administradores, comisarios o miembros de los consejos de administración de sociedades o asociaciones de carácter civil o mercantil que no provengan de una relación laboral.

Los formatos establecidos para el pago de este impuesto, son los que señalen las autoridades estatales:

“Las declaraciones deberán hacerse de acuerdo con las formas o sistemas oficiales aprobados, y en ellos se consignarán los datos que las mismas exijan” (Art. 7 CFEM).

“Los sujetos de este impuesto están obligados a:

- I. Empadronarse ante la oficina rentística correspondiente a su domicilio fiscal, dentro de los diez días siguientes a la fecha de iniciación de sus operaciones, haciendo uso de las formas oficialmente aprobadas, con los datos que en ellas se exijan;
- II. Presentar ante la oficina rentística correspondiente el aviso respectivo en los casos de cambio de nombre, denominación o razón social, domicilio, traslado, traspaso, clausura, fusión, escisión liquidación o transformación de personas morales.
- III. Presentar los avisos, documentos, datos e información que les soliciten las autoridades fiscales en relación con este impuesto dentro de los plazos y lugares señalados al efecto” (Art. 8 CFEM).

8.3 MULTAS POR INFRACCIONES RELACIONADAS EN MATERIA IMPOSITIVA RELATIVAS A NÓMINAS.

8.3.1 MULTAS ISR

Al no realizar diversas obligaciones fiscales relativas a una nómina, las autoridades fiscales han determinado diversas multas para evitar el cumplimiento de dichas obligaciones, entre las principales están las siguientes *:

Multas relacionadas con el RFC (Art.80 CFF)	No presentar solicitud de inscripción a nombre de un tercero (trabajador)	<i>De \$1,650.00 a \$4,951.00</i>
Multas relacionadas con declaraciones, solicitudes o avisos (Art.82 CFF)	No presentar declaraciones, solicitudes, avisos o constancias, o no hacerlo mediante medios electrónicos (Retenciones hechas a trabajadores)	<i>De \$660.00 a \$8,252.00</i>
	Presentar declaraciones, solicitudes, avisos o constancias, o declaraciones en medios electrónicos con errores u omisiones.	<i>De \$297.00 a \$812.00</i>
	No pagar contribuciones dentro del plazo	<i>De \$660.00 a \$16,504.00</i>
	No presentar las declaraciones para fines estadísticos	<i>De \$4,951.00 a \$16,504.00</i>

- Estas cantidades son actualizadas semestralmente de acuerdo a lo dispuesto en el CFF.

8.3.2 MULTAS IMSS

En materia de seguridad social existen un control mas estricto, respecto a las obligaciones fiscales que deben de cumplir los patrones, en caso contrario las multas por dichos conceptos se encuentran señaladas en el Art. 6º del Reglamento para la Imposición de multas:

No determinar las cuotas obrero-patronales o hacerlo extemporáneamente.	<i>De 50 a 75 (SMGVDF)</i>
No informar al trabajador o al sindicato sobre las aportaciones realizadas a la cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.	<i>De \$2,017.50 a \$3,026.25</i>
No llevar los registros de nómina o listas de raya en los términos que la ley y el Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social señalan.	
No entregar a trabajadores eventuales constancia semanal o quincenal de días laborados.	
No dar aviso de cambios de domicilio o hacerlo extemporáneamente.	
No comunicar, o hacerlo extemporáneamente, las modificaciones de salario.	<i>De 76 a 125 (SMGVDF)</i>
Presentar con datos falsos avisos, formularios, comprobantes de afiliación, registro de obras o cédulas de determinación.	<i>De 126 a 210 (SMGVDF)</i>
No proporcionar los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de obligaciones o hacerlo con documentación alterada o falsa.	<i>De \$5,084.10 s \$8,473.50</i>

Omitir presentar o exhibir en forma extemporánea o con datos falsos e incompletos la declaración anual de la prima de riesgos de trabajo.	<i>De \$5,084.10 a \$8,473.50</i>
No registrarse como patrón en el IMSS o hacerlo extemporáneamente.	<i>De 211 a 350 (SMGVDF)</i>
No inscribir a los trabajadores o hacerlo en forma extemporánea.	<i>De \$8,513.85 a \$14,122.50</i>
No dar aviso de los riesgos u ocultar su ocurrencia y no llevar registros o no mantenerlos actualizados.	
No retener las cuotas obreras o no enterarlas al IMSS	

Las multas se pagarán dentro de los 15 días hábiles siguientes a su notificación.

El monto de la multa cubierta en el plazo señalado se reducirá 20.00%.

8.4 SISTEMA COMPUTARIZADO DE NÓMINAS

Actualmente el medio mas adecuado para el manejo de la nómina es el sistema computarizado, dado que por los volúmenes de información es mucho más rápido el manejo de la información por este medio.

Existiendo infinidad de paquetes de computación especializados en el manejo de una nómina, incluyendo el cálculo de los impuestos respectivos; entre los cuales podemos mencionar:

- NOI
- Real Word
- Nómina Plus
- Paccioli 2000
- AS-400
- COMPAQ
- NOMIPAQ

Teniendo como ventajas principales la rapidez en cuanto al manejo de datos, la capacidad de procesar grandes cantidades de información, el cálculo automático tanto de impuestos como de adeudos que tenga el trabajador con la empresa, la facilidad de poder imprimir auxiliares tanto de trabajadores como de conceptos específicos de la nómina.

Sin embargo la principal desventaja de estos paquetes es que no se actualizan automáticamente sino que hay que ingresar esta información y muchas también llegan a cometer errores relativos a cálculos e impresión de datos, por lo que hay que verificar de una manera periódica y aleatoria, los cálculos de dichos paquetes. De ahí la importancia de que una persona conozca de manera correcta todas las obligaciones y cálculos relativos a una nómina.

CASO PRÁCTICO

CASO PRÁCTICO

La empresa "X", S.A. de C.V. tiene los siguientes trabajadores:

	Sueldo Diario	Sueldo Mensual
1 Rafael González Báez	\$ 280.00	\$ 8,400.00
2 José Pérez Chávez	\$ 180.00	\$ 5,400.00
3 Imelda Vázquez Márquez	\$ 200.00	\$ 6,000.00

A los cuales la empresa otorga las siguientes prestaciones de manera general:

- 30 días de aguinaldo
- 10 días de vacaciones (primer año de labores)
- 35 % de prima vacacional
- \$ 800.00 por concepto de vales despensa
- 20 boletos de comedor (\$ 9.00 c/u)
- \$ 100.00 por premio de puntualidad (mensual)
- \$ 200.00 ayuda de transporte (mensual)
- Fondo de ahorro (13 % empresa y 13 % trabajador)

Además se tuvieron las siguientes incidencias en el mes:

El trabajador 1:

- ✓ Trabajó 3 horas extras diarias, los días lunes, miércoles y viernes de la última semana.

El trabajador 2:

- ✓ Trabajó 4 horas extra, 2 el día martes y 2 el día jueves de la última semana del mes.
- ✓ Laboró un domingo en el mes.

El trabajador 3:

- ✓ Trabajó de forma continua durante la última semana 2 horas extras de lunes a viernes.
- ✓ Razón por lo cual se le entrega un bono de \$ 600.00

Se pide:

- 1) Calcular el ISR correspondiente mensual.
- 2) Determinar el SBC para el IMSS.
- 3) El trabajador 2 tiene un crédito INFONAVIT otorgado en 1999 y desea conocer el importe a descontar en su salario.
- 4) Calcular el impuesto del 2 % sobre nómina.

Notas:

- ⇒ Todos los trabajadores tienen un año de antigüedad.
- ⇒ La empresa tiene una proporción de subsidio acreditable del 90.32 %.
- ⇒ El cálculo de ISR se hace en base a las tablas correspondientes al 3er trimestre del 2000.

SOLUCIÓN:

Para determinar el ISR correspondiente a cada trabajador, es necesario determinar la base gravable correspondiente a cada uno de ellos, de acuerdo con los ingresos del mes, por lo que se tiene:

Trabajador 1:

CONCEPTO	IMPORTE
Sueldo	\$ 8,400.00
Premio puntualidad	100.00
Ayuda de transporte	200.00
Horas extra	630.00
Vales despensa	800.00
Total de percepciones	\$ 10,130.00

Nota: Los boletos de comedor y el fondo de ahorro al ser un descuento no se incluyen sino hasta el registro de nómina.

De los cuales, son gravables:

CONCEPTO	IMPORTE
Sueldo (grava al 100%)	\$ 8,400.00
Boletos comedor (los cuales están exento en su totalidad)	0.00
Premio puntualidad (grava al 100%)	100.00
Ayuda de transporte (grava al 100%)	200.00
Fondo de ahorro (Al entregarse una aportación no mayor al 13% y no ser mayor el salario del trabajador a 10 veces el SM del área geográfica, no grava para ISR)	0.00
Horas extra (\$ 616.83 - exención \$ 201.75 = 5 días de salario mínimo)	415.08
Vales despensa (al no rebasar el tope el salario mensual \$ 8,473.50 no sujetos de Impuesto Sobre la Renta)	0.00
TOTAL GRAVABLE (BASE ISR)	\$ 9,115.08

Determinación del ISR, trabajador 1:

Impuesto (Art. 80 LISR)

Base Gravable	\$ 9,115.08
(-) Limite Inferior	8,784.79
(=) Excedente sobre Limite Inferior	330.29
(x) Porcentaje para aplicarse sobre excedente	33 %
(=) Impuesto Marginal	108.99
(+) Cuota fija	1,511.53
(=) Impuesto a cargo	\$ 1,620.52

Determinación del Subsidio, trabajador 1:

Subsidio (Art. 80-A LISR)

Impuesto marginal	\$ 108.99
(x) Porcentaje sobre Impuesto marginal	40 %
(=) Subsidio Marginal	43.59
(+) Cuota Fija	755.75
(=) Subsidio	799.34
Subsidio No Acreditable (9.68 %)	\$ 77.37
Subsidio Acreditable (90.32 %)	\$ 721.97

Determinación del Impuesto Correspondiente Mensual:

Impuesto	\$ 1,620.52
(-) Subsidio Acreditable	721.97
(-) Crédito al Salario (Art. 80-B LISR)	\$ 151.67
(=) Impuesto a Cargo (a Favor)	\$ 746.88

Determinación del SBC, trabajador 1

Salario Mensual ÷ 30 días = Salario Diario · $\$ 8,400.00 \div 30 = \underline{\$ 280.00}$

Elementos Fijos

□ 30 días de aguinaldo (30 ÷ 365)	0.0822
□ 10 días de vacaciones por 35 % de prima vacacional (3.5 días ÷ 365)	0.0096
□ Factor de Integración	1.0918
SBC Elementos Fijos	<u>\$ 305.70</u>

Elementos variables:

□ Ayuda de transporte (\$ 200.00 ÷ 30 días)	\$ 6.67
□ Vales despensa (\$ 800.00 - 484.20) ÷ 30 días (40 % del SMGVDF)	10.53
□ 20 boletos comedor al rebasar el 20 % del SMGVDF no integran para IMSS	0.00
□ En relación con las horas extras al no rebasar los límites establecidos en la LFT no integran para el SBC.	0.00
Total Elementos Variables	<u>\$ 17.20</u>

- | | |
|--|--------|
| ✓ Total SBC, elementos fijos y variables, antes
comparación premio de puntualidad. | 322.89 |
| ✓ Premio de puntualidad \$ 100.00, como no rebasa el
10 % del SBC no integra para el mismo. | 0.00 |

Total Elementos Fijos y Variables	<u>322.90</u>
--	----------------------

Determinación cuota a retener IMSS (Obrero-patronal), trabajador 1:

SBC → \$ 322.89

Cuota Patronal

✓	Riesgo de trabajo 2.13065 %	206.40	
✓	Enfermedades y maternidad.	<input type="checkbox"/> Prestaciones en especie cuota fija 15.85 % SMG	191.86
		<input type="checkbox"/> Prestaciones en especie, cuota adicional 4.53 % sobre la diferencia del SBC – 3 SMG	274.31
		<input type="checkbox"/> Prestaciones en especie (pensionados y sus beneficiarios) 1.05 %	101.71
		<input type="checkbox"/> Prestaciones en dinero 0.70 %	67.81
✓	Invalidez y vida 1.75 %	169.52	
✓	Retiro 2 %	193.74	
✓	Cesantía en edad avanzada y Vejez 3.15 %	305.14	
✓	Guarderías y Prestaciones Sociales	96.87	
✓	Infonavit	484.35	
Total de aportaciones patronales, trabajador 1 con SBC actual		2,091.70	

Cuota obrera

✓	Enfermedades y maternidad	<input type="checkbox"/> Prestaciones en especie cuota adicional 1.52 % diferencia de SBC – 3 SMG	92.04
		<input type="checkbox"/> Prestaciones en especie (pensionados y sus beneficiarios) 0.375 %	36.33
		<input type="checkbox"/> Prestaciones en dinero 0.25 %	24.22
✓	Invalidez y vida 0.625 %	60.54	
✓	Cesantía en edad avanzada y Vejez 1.125 %	108.98	
Total de aportaciones obreras a descontar al trabajador 1		322.11	

Recibo de nómina del trabajador 1

"X" S.A. de C.V.				
Mar Tirreno 86 Col. Popotla Del. Miguel Hidalgo C.P. 11400				
RFC: XYZ9802289J5			Registro Patronal: C41 39666 10 9	
Empleado No	NOMBRE	Depto	Afiliación IMSS	RFC
1	FRANCISCO GONZALEZ BAEZ	1	39916543196	GOBF651031TS1
CURP		SUELDO DIARIO	DEL	PERIODO
GOBF651031HTCNZF08		\$ 280.00	1 DE ENERO DE 2001	31 DE ENERO DE 2001
PERCEPCIONES		Importe	DEDUCCIONES	Importe
(30) SUELDO		\$ 8,400.00	ISR	\$ 746.88
PREMIO PUNTUALIDAD		100.00	IMSS	322.90
AYUDA DE TRANSPORTE		200.00	FONDO DE AHORRO	1,092.00
(6) HORAS EXTRA		630.00	(20) BOLETOS COMEDOR	180.00
VALES DESPENSA		800.00		
TOTAL		\$ 10,130.00	TOTAL	2,341.78
RECIBI DE	COMPañIA "X" S.A. DE C V	UN PAGO NETO DE	\$ 7,788.22	
			(Siete mil setecientos ochenta y ocho pesos 22/100 M N)	
LA CANTIDAD INDICADA CUBRE A LA FECHA EL IMPORTE DE MI SALARIO, TIEMPO EXTRA, SÉPTIMO DÍA Y TODAS LAS PERCEPCIONES Y PRESTACIONES A QUE TENGO DERECHO SIN QUE SE ME ADEUDE ALGUNA CANTIDAD POR OTRO CONCEPTO.			FIRMA DEL EMPLEADO U OBRERO	

Determinación ISR Trabajador 2:

CONCEPTO	IMPORTE
Sueldo	\$ 5,400.00
Premio puntualidad	100.00
Ayuda de transporte	200.00
Horas extra	180.00
Vales despensa	800.00
Total de percepciones	\$ 6,680.00

De los cuales son gravables:

CONCEPTO	IMPORTE
Sueldo (grava al 100%)	\$ 5,400.00
Boletos comedor (los cuales están exento en su totalidad)	0.00
Premio puntualidad (grava al 100%)	100.00
Ayuda de transporte (grava al 100%)	200.00
Fondo de ahorro (Al entregarse una aportación no mayor al 13% y no ser mayor el salario del trabajador a 10 veces el SM del área geográfica, no grava para ISR)	0.00
Horas extra (\$ 180.00 – exención 50 %) (mientras esta no rebase el tope de 5 SMG)	90.00
Vales despensa (al sumarlos con los demás prestaciones, no excede del tope de 8,473.50 por lo que están exentos en su totalidad de ISR)	0.00
TOTAL GRAVABLE (BASE ISR)	\$ 5,790.00

Determinación del ISR, trabajador 2:

Impuesto (Art. 80 LISR)

Base Gravable	\$ 5,790.00
(-) Limite Inferior	3,591.61
(=) Excedente sobre Limite Inferior	<u>2,198.39</u>
(x) Porcentaje para aplicarse sobre excedente	17 %
(=) Impuesto Marginal	<u>373.72</u>
(+) Cuota fija	329.53
(=) Impuesto a cargo	<u>\$ 703.25</u>

Determinación del Subsidio, trabajador 2:

Subsidio (Art. 80-A LISR)

Impuesto marginal	\$ 373.72
(x) Porcentaje sobre impuesto marginal	50 %
(=) Subsidio Marginal	<u>186.86</u>
(+) Cuota Fija	164.77
(=) Subsidio	<u>351.63</u>
Subsidio No Acreditable (9.68 %)	\$ 34.03
Subsidio Acreditable (90.32 %)	<u>\$ 317.60</u>

Determinación del Impuesto Correspondiente Mensual:

Impuesto	\$ 703.25
(-) Subsidio Acreditable	317.60
(-) Crédito al Salario (Art. 80-B LISR)	\$ 216.28
(=) Impuesto a Cargo (a Favor)	<u>\$ 169.37</u>

Determinación del SBC, trabajador 2

Salario Mensual ÷ 30 días = Salario Diario \$ 5,400.00 ÷ 30 = \$ 180.00

Elementos Fijos

□ 30 días de aguinaldo (30 ÷ 365)	0.0822
□ 10 días de vacaciones por 35 % de prima vacacional (3.5 ÷ 365)	0.0096
□ Factor de Integración	1.0918
SBC Elementos Fijos	\$ 196.52

Elementos variables:

□ Ayuda de transporte (\$ 200 ÷ 30)	6.67
□ Vales despensa (\$ 800.00 – 484.20) ÷ 30 (40 % del SMGVDF)	10.52
□ 20 boletos comedor al rebasar el 20 % del SMGVDF no integran para IMSS	0.00
□ En relación con las horas extras al no rebasar los límites establecidos en la LFT no integran.	0.00
□ Prima Dominical	1.50
Total Elementos Variables	18.69

✓ Total SBC, elementos fijos y variables, antes comparación premio de puntualidad.	215.21
✓ Premio de puntualidad \$ 100.00, como no rebasa el 10 % del SBC no integra para el mismo.	0.00

Total Elementos Fijos y Variables **\$ 215.21**

Determinación cuota a retener IMSS (Obrero-patronal), trabajador 2:

SBC → \$ 215.21

Cuota Patronal

✓	Riesgo de trabajo 2.13065 %	137.56	
✓	Enfermedades y maternidad.	□ Prestaciones en especie cuota fija 15.85 % SMG	191.86
		□ Prestaciones en especie, cuota adicional 4.53 % sobre la diferencia del SBC – 3 SMG	127.96
		□ Prestaciones en especie (pensionados y sus beneficiarios) 1.05 %	67.79
		□ Prestaciones en dinero 0.70 %	45.19
✓	Invalidez y vida 1.75 %	112.98	
✓	Retiro 2 %	129.12	
✓	Cesantía en edad avanzada y Vejez 3.15 %	203.37	
✓	Guarderías y Prestaciones Sociales 1%	64.56	
✓	Infonavit 5%	322.81	
Total de aportaciones patronales, trabajador 2 con SBC actual		\$ 1,403.20	

Cuota obrera

✓	Enfermedades y maternidad	□ Prestaciones en especie cuota adicional 1.52 % diferencia de SBC – 3 SMG	42.94
		□ Prestaciones en especie (pensionados y sus beneficiarios) 0.375 %	24.21
		□ Prestaciones en dinero 0.25 %	16.14
✓	Invalidez y vida 0.625 %	40.35	
✓	Cesantía en edad avanzada y Vejez 1.125 %	72.63	
Total de aportaciones obreras a descontar al trabajador 2		196.27	

Recibo de nómina del trabajador 2

X S.A. de C.V.				
Mar Tirreno 86 Col. Popotta Del. Miguel Hidalgo C.P. 11400				
RFC: XYZ9802289J5			Registro Patronal: C41 39666 10 9	
Empleado No	NOMBRE	Depto	Afiliación IMSS	RFC
2	PEREZ CHAVEZ JOSÉ	1	39917354573	PECJ730431HT2
CURP	SUELDO DIARIO	DEL	PERIODO	AL
PECJ730431HHGRHS57	\$ 180.00	1 DE ENERO DE 2001		31 DE ENERO DE 2001
PERCEPCIONES		Importe	DEDUCCIONES	Importe
(30) SUELDO		\$ 5,400.00	ISR	\$ 169.37
PREMIO PUNTUALIDAD		100.00	IMSS	196.26
AYUDA DE TRANSPORTE		200.00	FONDO DE AHORRO	702.00
(4) HORAS EXTRA		180.00	(20) BOLETOS COMEDOR	180.00
VALES DESPENSA		800.00	DESCUENTO INFONAVIT	1,614.07
TOTAL		\$ 6,680.00	TOTAL	2,861 71
RECIBI DE	COMPANIA "X" S.A. DE C.V.	UN PAGO NETO DE	\$ 3,818 29	
			(Tres mil ochocientos dieciocho pesos 29/100 M N)	
LA CANTIDAD INDICADA CUBRE A LA FECHA EL IMPORTE DE MI SALARIO, TIEMPO EXTRA, SÉPTIMO DÍA Y TODAS LAS PERCEPCIONES Y PRESTACIONES A QUE TENGO DERECHO SIN QUE SE ME ADEUDE ALGUNA CANTIDAD POR OTRO CONCEPTO.			FIRMA DEL EMPLEADO U OBRERO	

Determinación ISR Trabajador 3

CONCEPTO	IMPORTE
Sueldo	\$ 6,000.00
Premio puntualidad	100.00
Ayuda de transporte	200.00
Horas extra	600.00
Vales despensa	800.00
Bono	600.00
Total de percepciones	\$ 8,300.00

De los cuales son gravables:

CONCEPTO	IMPORTE
Sueldo (grava al 100%)	\$ 6,000.00
Boletos comedor (al ser una prestación que se esta cobrando, no puede gravar)	0.00
Premio puntualidad (grava al 100%)	100.00
Ayuda de transporte (grava al 100%)	200.00
Fondo de ahorro (Al entregarse una aportación no mayor al 13% y no ser mayor el salario del trabajador a 10 veces el SM del área geográfica, no grava para ISR)	0.00
Horas extra (\$ 600.00 – exención \$ 201.75 = 5 días de salario mínimo)	398.25
Bono (grava al 100 %)	600.00
Vales despensa (al sumarlos con las demás prestaciones, no excede del tope de 7,959.00 por lo que están exentos en su totalidad.	0.00
TOTAL GRAVABLE (BASE ISR)	\$ 7,298.25

Determinación del ISR, trabajador 3:

Impuesto (Art. 80 LISR)

Base Gravable	\$ 7,298.25
(-) Limite Inferior	6,311.93
(=) Excedente sobre Limite Inferior	<u>986.32</u>
(x) Porcentaje para aplicarse sobre excedente	25 %
(=) Impuesto Marginal	<u>246.58</u>
(+) Cuota fija	792.00
(=) Impuesto a cargo	<u>\$ 1,038.58</u>

Determinación del Subsidio, trabajador 3:

Subsidio (Art. 80-A LISR)

Impuesto marginal	\$ 246.58
(x) Porcentaje sobre impuesto marginal	50 %
(=) Subsidio Marginal	<u>123.29</u>
(+) Cuota Fija	395.97
(=) Subsidio	<u>519.26</u>
Subsidio No Acreditable (90.32 %)	50.26
Subsidio Acreditable (9.68 %)	<u>\$ 469.00</u>

Determinación del Impuesto Correspondiente Mensual:

Impuesto	1,038.58
(-) Subsidio Acreditable	469.00
(-) Crédito al Salario (Art. 80-B LISR)	151.67
(=) Impuesto a Cargo (a Favor)	<u>\$ 417.91</u>

Determinación del SBC, trabajador 3

Salario Mensual ÷ 30 = Salario Diario \$ 6,000.00 ÷ 30 = 200.00

Elementos Fijos

□ 30 días de aguinaldo (30 ÷ 365)	0.0822
□ 10 días de vacaciones por 35 % de prima vacacional (3.5 ÷ 365)	0.0096
□ Factor de Integración	1.0918
SBC Elementos Fijos	\$ 218.36

Elementos variables:

□ Ayuda de transporte (\$ 200 ÷ 30)	6.67
□ Vales despensa (\$ 800 - 484.20) ÷ 30 (40 % del SMGVDF)	10.52
□ 20 boletos comedor al rebasar el 20 % del SMGVDF no integran para IMSS	0.00
□ En relación con las horas extras al rebasar los límites establecidos en la LFT integran únicamente por ese excedente.	10.00
□ Bono	20.00
Total Elementos Variables	\$ 47.19

✓ Total SBC, elementos fijos y variables, antes
comparación premio de puntualidad. 265.55

✓ Premio de puntualidad \$ 100.00, como no rebasa el
10 % del SBC no integra para el mismo. 0.00

Total Elementos Fijos y Variables **\$ 265.55**

Determinación cuota a retener IMSS (Obrero-patronal), trabajador 3:

SBC → \$ 265.55

Cuota Patronal

✓	Riesgo de trabajo 2.13065 %	169.73	
✓	Enfermedades y maternidad.	▢ Prestaciones en especie cuota fija 15.85 % SMG	191.86
		▢ Prestaciones en especie, cuota adicional 4.53 % sobre la diferencia del SBC – 3 SMG	196.37
		▢ Prestaciones en especie (pensionados y sus beneficiarios) 1.05 %	83.64
		▢ Prestaciones en dinero 0.70 %	55.76
✓	Invalidez y vida 1.75 %	139.41	
✓	Retiro 2 %	159.33	
✓	Cesantía en edad avanzada y Vejez 3.15 %	250.94	
✓	Guarderías y Prestaciones Sociales	79.66	
✓	Infonavit	398.32	
Total de aportaciones patronales, trabajador 3 con SBC actual		\$ 1,725.02	

Cuota obrera

✓	Enfermedades y maternidad	▢ Prestaciones en especie cuota adicional 1.52 % diferencia de SBC – 3 SMG	65.89
		▢ Prestaciones en especie (pensionados y sus beneficiarios) 0.375 %	29.87
		▢ Prestaciones en dinero 0.25 %	19.91
✓	Invalidez y vida 0.625 %	49.79	
✓	Cesantía en edad avanzada y Vejez 1.125 %	89.62	
Total de aportaciones obreras a descontar al trabajador 1		255.08	

Recibo de nómina del trabajador 3

"X" S.A. de C.V.				
Mar Tirreno 86 Col. Popotla Del. Miguel Hidalgo C.P. 11400				
RFC: XYZ9802289J5			Registro Patronal: C41 39666 109	
Empleado No	NOMBRE	Depto	Afiliación IMSS	RFC
3	VÁZQUEZ MARQUÉS IMELDA	1	39917752486	VAMI771122SA0
CURP	SUELDO DIARIO	DEL	PERIODO	AL
VAMI771122MPLZRM32	\$ 200.00	1 DE ENERO DE 2001		31 DE ENERO DE 2001
PERCEPCIONES		Importe	DEDUCCIONES	Importe
(30) SUELDO		\$ 6,000.00	ISR	\$ 417.91
PREMIO PUNTUALIDAD		100.00	IMSS	255.08
AYUDA DE TRANSPORTE		200.00	FONDO DE AHORRO	780.00
(10) HORAS EXTRA		600.00	(20) BOLETOS COMEDOR	180.00
VALES DESPENSA		800.00		
BONO		600.00		
TOTAL		\$ 8,300.00	TOTAL	\$ 1,632.99
RECIBI DE	COMPañIA "X" S.A. DE C.V.	UN PAGO NETO DE	\$ 6,667.01	
			(Seis mil seiscientos sesenta y siete pesos 01/100 M N)	
LA CANTIDAD INDICADA CUBRE A LA FECHA EL IMPORTE DE MI SALARIO, TIEMPO EXTRA, SÉPTIMO DÍA Y TODAS LAS PERCEPCIONES Y PRESTACIONES A QUE TENGO DERECHO SIN QUE SE ME ADEUDE ALGUNA CANTIDAD POR OTRO CONCEPTO.			FIRMA DEL EMPLEADO U OBRERO	

Determinación del Importe a descontar al trabajador 2, por concepto de crédito INFONAVIT:

Salario Base de cotización: \$ 215.21

Al ser un crédito otorgado en 1999 no aplican las tasas de reducción de descuentos por lo que el propio instituto determina su porcentaje de descuento que en este caso es del 25%.

Por lo que su rango de descuento sería de $SBC \times 25.00 \% \times 30$ (días del mes)

Esto es: $\$ 215.21 \times 25.00 \% \times 30 = \underline{\underline{\$ 1,614.07}}$

Determinación del 2 % sobre nóminas:

CONCEPTO GRAVABLE	IMPORTE
Sueldo	\$ 19,800.00
Premio Puntualidad	300.00
Ayuda de Transporte	600.00
Horas Extra	1,410.00
Vales Despensa	2,400.00
Bono	600.00
TOTAL (BASE GRAVABLE)	25,684.00
Porcentaje aplicable sobre nóminas	2 %
IMPUESTO A PAGAR	\$ 513.68

REGISTRO DE NÓMINA**"X" S.A. de C.V.****Mar Tirreno 86 Col. Popotla Del. Miguel Hidalgo C.P. 11400****RFC: XYZ9802289J5****Registro Patronal: C41 39666 10 9****Nómina del 1 al 31 de Enero de 2001**

Periodo: 01

Tipo de nómina: Mensual

Departamento: 1

NOMBRE: GONZALEZ BAEZ FRANCISCO

RFC: GOBF651031TS1

NSS: 39916543196

CURP: GOBF651031HTCNZF08

FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR

No.	Hrs/días	CONCEPTO	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES	NETO
1	30	SUELDO	\$ 8,400.00		
		PREMIO PUNTUALIDAD	100.00		
		AYUDA DE TRANSPORTE	200.00		
	6	HORAS EXTRA	630.00		
		VALES DESPENSA	800.00		
		ISR		\$ 746.88	
		IMSS		322.90	
		FONDO DE AHORRO		1,092.00	
		BOLETOS COMEDOR		180.00	
		TOTALES DEL EMPLEADO	\$ 10,130.00	\$ 2,341.78	7,788.22

NOMBRE: PEREZ CHAVEZ JOSE
 RFC: PECJ730431HT2
 NSS: 39917354573
 CURP: PECJ730431HHGRHSS7

FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR

No.	Hrs/días	CONCEPTO	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES	NETO
2	30	SUELDO	\$ 5,400.00		
		PREMIO PUNTUALIDAD	100.00		
		AYUDA DE TRANSPORTE	200.00		
	4	HORAS EXTRA	180.00		
		VALES DESPENSA	800.00		
		ISR		\$ 169.37	
		IMSS		196.27	
		FONDO DE AHORRO		702.00	
		BOLETOS COMEDOR		180.00	
		DESCUENTO INFONAVIT		1,614.07	
		TOTALES DEL EMPLEADO	\$ 6,680.00	\$ 2,861.71	\$ 3,818.29

NOMBRE: VÁSQUEZ MARQUÉS IMELDA
 RFC: VAMI771122SA0
 NSS: 39917752486
 CURP: VAMI771122MPLZRM32

FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR

No.	Hrs/días	CONCEPTO	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES	NETO
3	30	SUELDO	\$ 6,000.00		
		PREMIO PUNTUALIDAD	100.00		
		AYUDA DE TRANSPORTE	200.00		
	10	HORAS EXTRA	600.00		
		VALES DESPENSA	800.00		
		BONO	600.00		
		ISR		\$ 417.91	
		IMSS		255.08	
		FONDO DE AHORRO		780.00	
		BOLETOS COMEDOR		180.00	
		TOTALES DEL EMPLEADO	\$ 8,300.00	\$ 1,632.99	\$ 6,667.01

ASIENTO CONTABLE

Creación de pasivo:

GASTOS DE OPERACIÓN		\$ 32,272.00
SUELDOS Y SALARIOS	19,800.00	
HORAS EXTRA	1,410.00	
PREMIO DE PUNTUALIDAD	300.00	
AYUDA DE TRANSPORTE	600.00	
VALES DESPENSA	2,400.00	
BOLETOS COMEDOR	428.40	
BONO	600.00	
IMSS	3,532.25	
SAR	482.98	
INFONAVIT	1,205.48	
2 % ESTATAL	513.68	
SUELDOS Y SALARIOS		18,273.52
SUELDOS Y SALARIOS	18,273.52	
IMPUESTOS POR PAGAR		7,842.01
ISR	1,334.16	
2 % ESTATAL	513.68	
IMSS	4,306.50	
SAR	482.19	
INFONAVIT	1,205.48	
ACREEDORES DIVERSOS		5,156.47
CREDITO INFONAVIT	1,614.07	
FONDO DE AHORRO	2,574.00	
BOLETOS COMEDOR	968.40	

Pago de nómina:

SUELDOS Y SALARIOS		18,273.52
SUELDOS Y SALARIOS	18,273.52	
IMPUESTOS POR PAGAR		7,841.22
ISR	1,334.16	
2 % ESTATAL	513.68	
IMSS	4,305.71	
SAR	482.19	
INFONAVIT	1,205.48	
ACREEDORES DIVERSOS		2,582.47
CREDITO INFONAVIT	1,614.07	
BOLETOS COMEDOR	968.40	
BANCOS		28,697.21
BANAMEX	28,697.21	

NOTA: EL REGISTRO DE FONDO DE AHORRO COMO GASTO SE REALIZARÁ EN EL MOMENTO EN QUE SE ENTREGUE AL EMPLEADO. REGULARMENTE SE ENTREGA A FIN DE AÑO EN LAS EMPRESAS.

CONCLUSIONES

Dentro de materia fiscal una parte muy importante de las obligaciones de los contribuyentes se genera por sus relaciones laborales. Por cada trabajador que se contrata se pagan independientemente de su salario, impuestos tanto por los ingresos que recibe y las cuotas de seguridad social que hay que enterar por su contratación. No cabe duda que las cantidades generadas por concepto de impuestos federales, estatales y de seguridad social que se le suscitan a un patrón por cada uno de sus trabajadores son muy altos, esto sin considerar el natural gasto administrativo que le representa a cualquier empresa un trabajador, o prestaciones que adicionalmente a su sueldo se le otorgan. Razón por la cual es de suma importancia el tener un correcto conocimiento de la naturaleza de los cálculos para evitar errores en los mismos y su posterior corrección por parte de las autoridades fiscales, con las multas correspondientes y su respectiva actualización y recargos.

En este trabajo de investigación hemos querido hacer un resumen de la forma en que se debe de proceder desde el punto de vista fiscal en cada uno de los pagos que se les efectúen a los trabajadores ya sean los normales por su sueldo, trabajo extraordinario, gratificaciones y cualquier otro pago que se le de por motivo de su relación laboral.

En la actualidad lo mas indicado es el manejar la nómina es por medio de un sistema computarizado, pero sin olvidar que el manejo de un sistema computarizado no es el sólo la simple captura de los datos sino su análisis y comprobación de que el sistema este haciendo los cálculos correctos, ya que siempre un sistema va a necesitar que se le actualice tanto en tarifas como en interpretación de leyes fiscales.

Esperamos que este trabajo de investigación sea una herramienta útil para el cumplimiento de las obligaciones relativas a una nómina, para no incurrir en errores que muchas veces se dan por el desconocimiento de las leyes, y esto llega a hacerse cíclico en un sistema computarizado, y con las consecuencias negativas ya mencionadas para la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

BARRÓN MORALES ALEJANDRO

ESTUDIO PRÁCTICO DEL ISR PARA PERSONAS FÍSICAS 2000
MEXICO, EDITORIAL ISEF S.A. DÉCIMA EDICIÓN, 2000

BUNGE MARIO

LA CIENCIA, SU MÉTODO Y SU FILOSOFÍA
MÉXICO, SIGLO XX NUEVA IMAGEN, SÉPTIMA EDICIÓN, 1992

CÁRDENAS DE RODRIGUEZ CARMEN

PAGO DE IMPUESTOS EN ESPAÑOL 2000
MÉXICO, EDICIONES ROCAR, SEGUNDA EDICIÓN, 2000

ITURRIAGA BRAVO LUIS

ESTUDIO PRÁCTICO DEL RÉGIMEN FISCAL DE SUELDOS Y SALARIOS
MÉXICO, EDITORIAL ISEF, DÉCIMA EDICIÓN 2000

LARA FLORES ELÍAS

CONTABILIDAD BÁSICA
MÉXICO, EDITORIAL TRILLAS, DÉCIMA EDICIÓN, 1996

RUEDA HEDUAN IVÁN

INTEGRACIÓN SALARIAL, ASPECTOS LABORALES Y FISCALES
MÉXICO, EDITORIAL ISEF S.A. SEXTA EDICIÓN, 1999

SOLANA RIVERO MANUEL
EL IMSS Y YO
MÉXICO, EDITORIAL SICCO, 1999

LEYES, CÓDIGOS Y REGLAMENTOS:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
MÉXICO, EDITORIAL PORRÚA. TERCERA EDICIÓN 1998

LEY DEL SEGURO SOCIAL 2001
MÉXICO, EDITORIAL Mc GRAW HILL, CUARTA EDICIÓN, 2001

LEY FEDERAL DEL TRABAJO
MÉXICO, EDICIONES FISCALES ISEF S.A. CUARTA EDICIÓN, 2000

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA 2001
MÉXICO, EDITORIAL THEMIS SEGUNDA EDICIÓN 2001

LEY DEL INFONAVIT 2001
MÉXICO, EDICIONES FISCALES ISEF, CUARTA EDICIÓN, 2001

CÓDIGO FINANCIERO DEL ESTADO DE MÉXICO 2001
MÉXICO, EDICIONES FISCALES ISEF, CUARTA EDICIÓN, 2001

CÓDIGO FINANCIERO DEL DISTRITO FEDERAL 2001
MÉXICO, EDICIONES FISCALES ISEF, CUARTA EDICIÓN, 2001

CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN 2001
MÉXICO, EDITORIAL DOFISCAL, SEGUNDA EDICIÓN 2001

REGLAMENTO DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN 2001
MÉXICO, EDITORIAL DOFISCAL, SEGUNDA EDICIÓN 2001

REGLAMENTO LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA 2001
MÉXICO, EDITORIAL THEMIS, SEGUNDA EDICIÓN 2001

REGLAMENTOS LEY DEL SEGURO SOCIAL
MÉXICO, EDITORIAL Mc GRAW HILL, CUARTA EDICIÓN, 2001

REGLAMENTOS LEY DEL INFONAVIT
MÉXICO, EDICIONES FISCALES ISEF, CUARTA EDICIÓN, 2001

REVISTAS:

REVISTA QUINCENAL NUEVO CONSULTORIO FISCAL
MEXICO COORDINACIÓN DE PUBLICACIONES Y FOMENTO
EDITORIAL 2000-2001

REVISTA DECENAL PRÁCTICA FISCAL, LABORAL Y LEGAL-
EMPRESARIAL
MÉXICO, TAX EDITORES UNIDOS, S.A. DE C.V. 2000-2001

NOTAS FISCALES
MÉXICO, EDITORIAL HESS, S.A. DE C.V. 2000-2001