



17  
2ej

# Universidad Nacional Autónoma de México

---

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**“Aspectos fiscales sobre salarios y prestaciones derivadas de una relacion laboral”.**

## **Seminario de Investigación Contable**

Que para obtener el título de:  
**Licenciado en Contaduría**

Presenta:

**Melitón Cisneros Montes de Oca**

Profesor de Seminario  
C. P. Lic. Arturo Humphrey Salinas



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

# YESIS CON FALLAS DE ORIGEN

## Abreviaturas.

- S.M.G. Salario Mínimo General.
- L.F.T. Ley Federal del Trabajo.
- L.I.S.R. Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- R.L.I.S.R. Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
- C.P.P. Costo Porcentual Promedio.
- P.F.U. Participación a los trabajadores en las utilidades.
- I.S.R. Impuesto Sobre la Renta.
- S.M.M. Salario Mínimo Mensual.

Abreviaturas.

- S.M.G. Salario Mínimo General.  
L.F.T. Ley Federal del Trabajo.  
L.I.S.R. Ley del Impuesto Sobre la Renta.  
R.L.I.S.R. Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta  
C.P.P. Costo Porcentual Promedio.  
P.F.U. Participación a los trabajadores en las utilidades.  
I.S.R. Impuesto Sobre la Renta.  
S.M.M. Salario Mínimo Mensual.

# INDICE

INTRODUCCION	1
I.- RELACIONES DE TRABAJO.	
1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	4
2.- CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES.	<u>6</u>
A.- En razón de las funciones.	6
B.- En razón a la permanencia.	8
C.- Determinación de las retribuciones.	10
II.- TRATAMIENTO CONTABLE DE LOS SALARIOS Y PRESTACIONES.	
1.- PRINCIPIOS DE CONTABILIDAD.	13
A.- Boletín D-3, Tratamiento contable de remuneraciones al personal.	13
2.- EL CONTADOR PUBLICO COMO RESPONSABLE DEL SISTEMA DE NOMINA.	18
III.- LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, SOBRE SALARIOS Y PRESTACIONES DERIVADAS DE UNA RELACION LABORAL.	
1.- REMUNERACIONES POR LA PRESTACION DE UN SERVICIO.	24
A.- Ingresos exentos del pago del I.S.R.; artículo 77.	24
B.- Ingresos gravables para efectos del I.S.R.	33
C.- Ingreso supuesto por préstamo obtenido.	36
2.- REMUNERACIONES POR LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL.	
A.- Ingresos exentos del pago del I.S.R.	40
B.- Deducibilidad por ser un pago estrictamente indispensable para el patrón.	45
3.- REMUNERACIONES POR PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.	
A.- Requisitos a cumplir por los gastos de previsión social.	47
B.- Deducibilidad de los gastos de previsión social.	48
C.- Prestaciones de Previsión Social.	50

IV.- CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DERIVADOS DE UNA RELACION LABORAL.	
1.- POR UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO Y PRESTACIONES.	66
A.- Obligaciones de trabajadores y patrones.	66
B.- Pagos provisionales mediante retención mensual.	68
a.- Cálculo del impuesto en base a la cantidad de trabajo realizado.	71
b.- Opción para efectuar retención -- cuando se efectuen pagos que corresponden a 7,10 ó 15 días.	72
c.- Percepción acumulada por varios meses.	75
C.- Impuesto anual de salarios	76
a.- Cálculo del impuesto anual.	
b.- Casos en que no se calcula el impuesto anual.	78
2.- DERIVADOS DE LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.	
A.- Cálculo para determinar el impuesto anual sobre la base gravable.	80
B.- Pago provisional que debe efectuarse, su retención y entero por parte de la empresa.	83
C.- Deducibilidad por ser un pago estrictamente indispensable para el patrón.	86
V.- APENDICE.	88
CONCLUSIONES.	103
BIBLIOGRAFIA	105

Los aspectos fiscales revisten una gran importancia dentro de las organizaciones, en la actualidad la dinámica de las leyes es constante y su correlación con otras leyes es de suma importancia.

El Estado al establecer disposiciones fiscales busca un mayor control con las empresas en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales, como parte de los ingresos de la federación para cubrir el gasto público, siendo las organizaciones en muchos casos intermediario ante el fisco, tal es el caso de las obligaciones del trabajador de contribuir también al gasto público, mediante el pago de sus impuestos respectivos vía empresa, que le calcula, retiene y entrega a las autoridades fiscales correspondientes.

Ahora bien el Contador Público viene a constituir la persona que establezca los mecanismos necesarios para su debido cumplimiento, por lo que el presente trabajo tiene la finalidad de ser una guía sobre el adecuado cumplimiento de estas disposiciones.

Como el tema lo señala, "Aspectos fiscales sobre salarios y prestaciones derivadas de una relación laboral", es de entender que hay una relación mutua entre la empresa y el trabajador así como sus obligaciones ante terceros.

Dentro del capítulo primero, se observa la importancia que tiene la Ley Federal del Trabajo como una ley que regula las relaciones entre la empresa y el trabajador siendo posteriormente su correlación con la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

En el Capítulo segundo observamos, el cumplimiento de disposiciones establecidas por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, a través de la comisión de principios de contabilidad. La importancia que tiene el Contador Público como responsable de la organización, control y cumplimiento de estos aspectos fiscales, mediante el sistema de nómina.

En el capítulo tercero, se entra a la parte medular del tema al establecerse en sí, de los ingresos que percibe el trabajador por la prestación de un servicio personal subordinado, por la terminación de una relación laboral o prestaciones de previsión social, que ingresos son exentos, aquellos que son ingresos gravables y el porque es un pago deducible para la empresa.

En el capítulo cuarto, se establecen las obligaciones para los trabajadores y los patrones, bases para el cálculo de acuerdo a la periodicidad de pago y su cálculo anual.

En el capítulo cinco se presenta un apéndice, donde se establecen las obligaciones que tiene la empresa ante las autoridades fiscales, derivado del pago de salarios y prestaciones derivadas de una relación laboral, así como los formatos que se han elaborado para su debido cumplimiento.

El presente trabajo comprende las disposiciones fiscales conocidas sobre el tema al mes de Noviembre de 1988 por lo que las disposiciones que pueden entrar posteriormente, vayan a alterar el contenido del trabajo.



I.- RELACIONES DE TRABAJO.

1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2.- CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES.

A.- EN RAZON DE FUNCIONES.

- a.- Obrero.
- b.- Tecnico.
- c.- Administrativo.
- d.- Ejecutivo.

B.- EN RAZON A LA PERMANENCIA

- a.- Trabajador de Planta.
- b.- Trabajador Eventual.
- c.- Trabajador Interino.
- d.- Trabajador de Confianza.

C.- DETERMINACION DE LAS RETRIBUCIONES.

- a.- Por unidad de obra.
- b.- Por unidad de tiempo.
- c.- Por comisi3n.
- d.- A precio alzado.

## I.- RELACIONES DE TRABAJO.

### 1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

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

¿Qué es la Ley Federal del Trabajo?

¿Cuáles son sus objetivos principales en torno a la relación de trabajo?

El Lic. Mario de la Cueva, establece que la Ley Federal del Trabajo constituye un estatuto regulador de relaciones de trabajo, entre los trabajadores y los patrones que buscan satisfacer necesidades sociales, buscando mejorar las condiciones de vida del trabajador, regulando sus problemas de trabajo que lleven a los beneficios mínimos que deben corresponder al trabajador por la prestación de sus servicios.

El Lic. Alberto Trueba Urbina, señala que la legislación laboral es de integración social, de idea de justicia social, en donde las normas de trabajo buscan el equilibrio en las relaciones de trabajadores y patrones,

estas normas de trabajo no sólo son proteccionistas, rein<sup>5</sup>  
vidicatorias, sino también buscan mejorar las condiciones  
económicas del trabajador, buscando la protección de las  
prestaciones en su beneficio.

La propia Ley Federal del Trabajo, en su artículo 2  
establece las normas de trabajo, buscan conseguir el equi  
librio y la justicia social en la relación de trabajado--  
res y patrones.

De lo antes escrito se encuentra similitud de opinio  
nes entre el Lic. Mario de la Cueva y el Lic. Alberto ---  
Trueba Urbina, por lo que la Ley Federal del Trabajo:

1.- Es un ordenamiento constitucional establecido en  
el artículo 123 apartado A.

2.- Son normas de trabajo que buscan el equilibrio -  
en las relaciones de trabajadores y patrones.

3.- Busca la justicia social, en el mejoramiento de  
las condiciones económicas del trabajador, buscando como  
objetivo principal, los beneficios mínimos que deben co-  
rresponder al trabajador por sus servicios.

## 2.- CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES.

Antes de entrar a una clasificación del trabajador se establecerán breves opiniones de "Trabajador".

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

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

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

### A.- EN RAZON DE LAS FUNCIONES.

No se puede establecer un esquema general que comprenda los diferentes tipos de actividades en que labora el trabajador, dependiendo de ello de sus funciones que realiza por lo que se puede clasificar al trabajador en:

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

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

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

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

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

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

## B.- EN RAZON A LA PERMANENCIA.

La estabilidad en el trabajo es importante en la relación de trabajo, ya que se le da el carácter de permanente y hace depender de la disolución únicamente de la voluntad del trabajador, excepcionalmente del patrón, de circunstancias ajenas a la voluntad de ambos, así la estabilidad en el trabajo es el derecho de permanecer en el trabajo en tanto subsista la materia y a percibir los beneficios consecuentes.

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

- Trabajador de planta continuo.- Señalado en el párrafo anterior.

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

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

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

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

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

d.- Trabajador de confianza.- Es aquel que depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas, ya que son - funciones de confianza, las de dirección inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general y los que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

### C.- DETERMINACION DE LAS RETRIBUCIONES.

El salario viene a constituir la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ordinario, la retribución que recibe el trabajador, puede establecerse como:

Retribución directa.- Salario propiamente dicho al trabajo realizado.

Retribución Complementaria.- Salario no referido al trabajo, como consecuencia de este y de carácter no compensatorio.

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

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

b.- Por Unidad de Tiempo.- Se atiende a la duración del servicio, por el número de horas durante el cual el trabajador, esta en disposición del patrón, la retribución en función del tiempo es variable, por depender del número de horas.

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



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

## II.- CAPITULO.

### TRATAMIENTO CONTABLE DE LOS SUELDOS, SALARIOS Y PRESTACIONES.

#### 1.- Principios de Contabilidad.

A.- Boletín D-3 Tratamiento contable de remuneraciones al personal.

#### 2.- EL CONTADOR PUBLICO COMO RESPONSABLE DEL SISTEMA DE LA NOMINA.

TRATAMIENTO CONTABLE DE LOS SALARIOS Y PRESTACIONES.

1.- PRINCIPIOS DE CONTABILIDAD.

A.- Boletín D-3 Tratamiento contable de remuneraciones al personal.

Las entidades que realizan gran diversidad de eventos están constituidas por la combinación de recursos financieros, materiales, técnicos y humanos; su integración busca el logro de un objetivo establecido, los recursos humanos reciben una remuneración al participar en la búsqueda de los objetivos y que vienen a constituir a la entidad un costo y/o gasto.

Corresponde a la contabilidad la cuantificación del monto de las remuneraciones dentro del período que ocurren, la correcta información que se desprende de la contabilidad sobre las remuneraciones reviste gran importancia, su adecuado control y registro nos va a permitir el correcto cumplimiento de las obligaciones fiscales que se derivan de ello.

El Boletín D-3 será la base para el desarrollo de este capítulo. Este boletín viene a constituir pronunciamientos que sugiere el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, para su adecuado control y registro dentro de la contabilidad de las entidades.

Este boletín clasifica el estudio de las remuneraciones en 2 grupos.

a.- Remuneraciones cuantificables del trabajo o servicio prestado.

b.- Remuneraciones no cuantificables resultante de

la terminación de la relación laboral.

a.- Las remuneraciones cuantificables del trabajo o servicio prestado se dividen en dos grupos:

a-1 De pago incondicional.- El pago de estas remuneraciones que son de obligación pasiva, se liquidán - conforme se presta el servicio, de acuerdo a los terminos de la Ley Federal del Trabajo, establecidas en los contratos individual o colectivo de trabajo, estas remuneraciones son: Salario, Comisiones, Tiempo extra, Gratificaciones, Primas, P.T.U. etc.; del pago de estas remuneraciones, se derivan los derechos que tiene el trabajador de recibir la asistencia social, medica, habitacional etc.

a-2 De pago condicionado.- Estas remuneraciones vienen a constituirse de eventos futuros, solo se liquidán de acuerdo a los planes o programas de prestaciones al personal, o establecidas por la ley, estas liquidaciones se pueden cuantificar porque la empresa tiene conocimiento a quien en un futuro inmediato tiene la obligación de pagar, e identificar que trabajadores van a recibir - dicho beneficio, estos planes que en un futuro recibe el trabajador pueden ser: Planes de pensión, jubilación, -- prima de antigüedad; establecidos en la Ley Federal del Trabajo o en contrato colectivo de trabajo.

El control y registro adecuado del pago de las remuneraciones debe asignarse o registrarse a los costos y - diferentes tipos de gastos según como le corresponda, y de acuerdo a la actividad que se dedique la organización con el fin de proporcionar una información más completa, veraz, confiable para la posible toma de decisiones.

Sobre este punto, la aplicación de planes o programas de pensión o jubilación es sumamente complicado, numerosos factores los que entran en su cálculo, por lo -- que solo se indicaran los aspectos de presentación en -- los estados financieros.

Se deben tomar muy en cuenta que trabajadores dentro de la organización son los que posiblemente tengan derecho a la pensión, jubilación ó prima de antigüedad, considerando aquellos trabajadores que ya tienen una permanencia de varios años, por ejemplo 12 años para prima de antigüedad, 20 años para la pensión o jubilación, considerando también la edad del trabajador, condiciones físicas y mentales, sueldo que percibe y recibirá en un futuro, la posibilidad que tiene de seguir prestando el servicio, los riesgos de un accidente de trabajo dentro de la empresa etc.

Por lo que deben constituirse provisiones o pasivos suficientes para hacer efectivos los pagos a los trabajadores; desde un punto de vista financiero la empresa puede establecer un fideicomiso para los planes de pensiones, jubilaciones, optando por:

- Solo registrar los pagos que se hacen al fideicomiso, dejando a este su control contable.

- Llevar el registro contable por los pagos anticipados y provisiones realizados para los planes.

Por lo que es importante reconocer los pasivos de estos planes de pensiones, afectando los resultados en forma sistemática y razonable en los ejercicios futuros.

Cuando existan planes de pensiones o jubilaciones, estos deben señalarse en los estados financieros, en base a las notas, señalando principalmente:

- Existencia y características del plan.
- Beneficios adquiridos y su amortización adecuada en los ejercicios futuros.

Las primas de antigüedad presentan los mismos aspectos de registro y control que los planes de pensión así como sus características.

b.- Remuneraciones no cuantificables resultantes de la terminación de la relación laboral, por separación o muerte.

Estas remuneraciones se realizan en un hecho futuro que se da en cualquier instante, pero al momento que se termina la relación laboral, no se puede establecer el monto de las remuneraciones que se van a erogar, en caso de que proceda, su cuantificación después de haber estudiado o analizado si el trabajador o el patrón tiene la resolución a su favor, posteriormente se puede establecer la cuantificación del monto a erogar.

La indemnización legal puede darse por contrato establecido, por despido injustificado del trabajador, la prima de antigüedad por separación voluntaria o contractual del trabajador ó derivada de un hecho fortuito como la muerte, legal y/o contractual.

Es importante establecer que el registro y control de estas remuneraciones deben cumplir con los principios de contabilidad, por lo que su registro debe hacerse en el período que se realizan, como lo establece el prin-

cipio del período contable.

## 2.- EL CONTADOR PUBLICO COMO RESPONSABLE DEL SISTEMA DE NOMINA.

Todas las entidades cuentan con recursos humanos -- que pueden variar en número de personal empleado por la empresa, estos recursos humanos al prestar sus servicios los realiza a cambio de una remuneración que percibe, se da todo un proceso que concluye en la elaboración de la nómina, por lo que es necesario establecer controles mínimos dentro de la nómina con el fin de evitar o minimizar:

- Pagos a personal ficticio.
- Posibles conflictos obrero-patronales por percepciones o deducciones incorrectas al trabajador.
- Sanciones de terceros por incumplimiento de disposiciones legales (impuestos, cuotas etc.)
- Conflictos con el sindicato por falta de retención y entero de cuotas.
- Registros contables incorrectos.
- Mal manejo de efectivo.
- Etc.

Ante esta situación el Contador Público viene a constituir la persona indicada para evitar las situaciones anteriores, El Contador Público tiene la visión, el conocimiento y la capacidad para establecer los sistemas pertinentes dentro de la empresa y particularmente en el área de nóminas, conoce las principales obligaciones de la empresa ante terceros como consecuencia del pago de salarios a trabajadores de la empresa.

La nómina viene a constituir un documento que nos indica por x periodo, las percepciones y deducciones de cada trabajador de la empresa en forma particular y general



en la elaboración de la nómina se busca controlar:

- Movimientos de personal como:
  - . Altas, Bajas, Cambios, Actualización del archivo personal correspondientes a nóminas.
- Percepciones y deducciones adicionales.
- Pago correcto del sueldo.
- Registro contable de las operaciones del área de - nominas.

Por lo que un adecuado control de la nómina y sus movimientos nos permite:

- Pago correcto y oportuno de los trabajadores.
- Mínimos conflictos obrero-patronales.
- Cumplimiento ante terceros.
- Registro contable de las operaciones.

Por lo que el departamento de nómina va a estar en - permanente contacto con otros departamentos para que pueda cumplir sus obligaciones, estos departamentos pueden - ser:

- Departamento de personal.- Movimientos que debe incorporar al archivo del personal y como consecuencia a la nómina.
- Departamento de contabilidad.- Conocimiento de las percepciones y deducciones para su control y obligación - ante terceros.

El proceso de la nómina va a estar en función del volumen de las operaciones de la empresa y de las necesidades de información más completa y oportuna, por lo que la elaboración de la nómina se desarrolla conforme a:

- Movimiento de personal.

- Actualización del archivo personal.
- Movimiento de percepciones y deducciones.
- Elaboración de la nómina con los puntos anteriores.
- Liquidación de la nómina.

Ante la importancia del departamento de nómina es necesario la implantación de un sistema que permita el adecuado control de las obligaciones tanto internas como externas de la empresa, ante sus trabajadores y terceros, cumplir con los requerimientos de información confiable, oportuna; ante esta situación el Contador Público es la persona para la implantación del sistema del área de nómina.

La implantación del sistema del área de nómina debe presentar una estructura adecuada de los recursos para el logro de los objetivos.

Estructura organizacional.- El tamaño de la empresa nos va a indicar si esta cuenta con una carta de organización, en donde se reflejan las líneas de autoridad, responsabilidad y las diferentes áreas que la componen, la forma de organización de la empresa va a estar en función de la actividad que se dedique la empresa, la ubicación del departamento de nómina debe encontrarse dentro del área contable sus actividades que desarrolla son propias de ella.

El Departamento de nómina, a de organizarse de tal manera que permita que sus funciones no se mezclen o se dupliquen con las de otras áreas, como personal contabilidad etc. por lo que deben diferenciarse claramente las funciones de nómina, la primera función primordial de nóminas es la recepción de los documentos de los movimientos del per-

sonal, esta información que recibe debe ser verificada - correctamente ante una posible falta de datos, posterior a esto debe integrarse a la nómina de la organización para su adecuado control.

El área de nómina debe de tener establecidos objetivos propios, para el logro del objetivo general de la empresa por lo que el objetivo general de este departamento es:

Que los movimientos de personal sean correctos para la adecuada elaboración y pago de la nómina, sea ésta -- precisa y oportuna con el fin de permitir un adecuado -- cumplimiento de las obligaciones de la empresa con los - trabajadores y ante terceros.

Para el logro de este objetivo general, el departamento de nómina debe establecer los procedimientos y métodos que permitan su alcance mediante:

- Elaboración de un manual que muestre la mecánica a seguir en la formulación de la nómina.

Dentro de este manual debe observarse los movimientos del personal en sus diferentes aspectos tales como:

- Alta, cambio, baja.
- Ajuste a sueldos por deducción por los movimientos.
- Verificación de que los movimientos por disposiciones legales y/o contractuales, con el visto bueno de la empresa.
- Envío completo, oportuno y correcto de la documentación de la misma.
- Etc.

La información que ha de enviar el departamento de nómina debe realizarse en forma adecuada y oportuna, esto permite conocer que los objetivos se están cumpliendo con lo establecido, esta información debe ser enviada a través de reportes.

Estos reportes deben proporcionar información en el momento en que se necesiten, por lo que deben estructurarse tomando en consideración.

- Tamaño, actividad, politicas de la organización.
- Objetivo del reporte, con el fin concreto que -- fue diseñado .

## III.- CAPITULO.

LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, SOBRE SALARIOS  
Y PRESTACIONES DERIVADOS DE UNA RELACION LABORAL.

- 1.- Remuneraciones por la prestación de un servicio personal subordinado.
  - A.- Ingresos exentos del pago del impuesto sobre la renta
  - B.- Ingresos gravables para efectos del impuesto sobre la renta.
  - C.- Ingreso supuesto por préstamo obtenido.
- 2.- Remuneraciones por la terminación de una relación laboral.
  - A.- Ingreso exento y determinación de base gravable.
  - B.- Deducibilidad por ser un pago estrictamente indispensable para el patrón.
- 3.- Remuneraciones por prestaciones de previsión social.
  - A.- Requisitos a cumplir por los gastos de previsión social.
  - B.- Deducibilidad de los gastos de previsión social.
  - C.- Prestaciones de previsión social.

## 1.- REMUNERACIONES POR LA PRESTACION DE UN SERVICIO.

Dentro de los ingresos que perciben las personas físicas derivadas de una relación laboral, es importante establecer los ingresos que están exentos del pago del impuesto sobre la renta. Dentro de la generalidades del título IV, en el artículo 77, solo se considerarán aquellas fracciones de este artículo en donde se perciben ingresos o prestaciones derivadas de una relación laboral.

### A.- Ingresos exentos del pago del I.S.R.

a.- Exención del pago del I.S.R. ; por tiempo extraordinario, trabajadores que perciben salario mínimo general de las diferentes áreas geográficas tienen derecho a la exención de:

- Prestaciones distintas del salario.
- Por tiempo extraordinario o prestación de servicio que se realice en día de descanso sin disfrutar de otro.

Siempre y cuando:

- No exceda el límite de la Ley Federal del Trabajo, el artículo 66 de esta ley indica, la jornada de trabajo extraordinario no puede prolongarse por más de 3 horas diarias, ni más de 3 veces por semana, artículo 67 las horas extras se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a la jornada de trabajo, artículo 69 en caso de que se prolongue el tiempo extra por más de 9 horas a la semana, estas se pagarán 200% más del salario de la jornada de trabajo, artículo 73, si el trabajador labora en su día de descanso este se pagará doble por el servicio.

## Ejemplo:

Salario mínimo diario	\$ 8,000.
Jornada de trabajo	8 horas.
Salario por hora.	\$ 1,000.
Tiempo extra.	3 horas diarias.
100% más de la jornada	\$ 1,000. + \$ 1,000. = 2,000 x 3 = 6,000
tres veces por semana	6,000 x 3 = 18,000

Los 18,000 pesos son la parte exenta para salario mínimo general sin rebasar los límites establecidos por la ley laboral.

En el caso de los trabajadores que ganan más del salario mínimo tendrán derecho a la exención.

- 50 % de las remuneraciones por tiempo extra.
- Prestación de servicio que se realice en día de descanso sin disfrutar de otro.

Todo lo anterior sin que exceda de:

- límite previsto por la legislación laboral.
- 5 veces el salario mínimo general del área geográfica por semana de servicio. ( 8,000 x 5 = \$ 40,000.)

Por el excedente se paga impuesto.

## Ejemplo:

Trab.	Salario diario	Salario hora.	Salario horas extras	Importe	horas extras exento	gravado.
A	15,000.	1,875	9	33,750	16,875	16,875.
B	15,000.	1,875	15	67,500	16,875	50,625.
C	25,000.	3,125	9	56,250	28,125	28,125.
D	25,000.	3,125	15	112,500	40,000	72,500.
E	36,000.	4,500	9	81,000	40,000	41,000.
F	36,000.	4,500	15	162,000	40,000	122,000.

## Mecánica:

Trabajador A		Ingreso exento 50% ó 5 veces -
Salario por hora \$ 1,875		el S.M.G.; las horas extras no
Art. 67 100% 3,750		rebasan el límite de la L.F.T.
horas extras art. 66 9		por semana y no alcanza 5 sala-
Importe 33,750		rios, se aplica el 50%
		33,750 x 50% = 16,875 exento.

## Trabajador B

Salario por hora \$ 1,875		
horas extras mínimas 9		Las horas extras máximas son 9
100% más 3,750		a la semana, la parte exceden-
Importe 33,750		te se considera ingreso grava-
más de 9 horas 200% más		ble. 33,750 x 50% = 16,875. es-
1,875 x 200% 5,625		ta cantidad esta exenta, el --
horas extras 6		resto se considera ingreso gra-
Importe total 33,750		vable.
Total horas extras	<u>67,500</u>	

## Trabajador E

Salario por hora \$ 4,500		Las horas extras cumplen con -
100% más 9,000		el art. 66, la opción es el 50%
horas extras 9		ó 5 veces el S.M.G.; 81,000 x
Importe 81,000		50% = 40,500. se pasa de los 5
salarios, por lo que se considera \$ 40,000. como ingreso -		exento.

Como podemos observar es importante conocer los límites que establece la ley del I.S.R.; y las horas extras en base a la L.F.T.; para poder establecer adecuadamente el importe exento al que tiene derecho el trabajador que gana más del S.M.G.; no tan sólo es conocer 50% ó 5 veces el --



salario mínimo general, hay que considerar las horas extras establecidas como límite considerando el importe de e como deben pagarse para un cálculo correcto tanto de su remuneración como de su impuesto a retener, de lo anterior se desprende que solo salarios altos de más de 35,000 pesos se puede aplicar los 5 salarios mínimos.

b.- Indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedad, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

Toda indemnización, enfermedad o accidente de trabajo que se conceda de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, establecido en el contrato colectivo de trabajo es deducible, sin embargo, el artículo 486 de la legislación laboral señala el monto máximo para determinar la indemnización.

- Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda al lugar de la prestación del trabajador, se considerará esa cantidad como máxima (2 salarios mínimos diarios).

- Si el trabajador se presta en lugares diferentes de zona económica, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios respectivos.

- El artículo 485 de la L.F.T., la cantidad que se toma como base para el pago de las indemnizaciones, no podrá ser inferior al salario mínimo.

Como puede entenderse, si los trabajadores no tienen contrato que regule esta medida, es importante señalar que se limita a lo establecido por la L.F.T.: Ahora bien si tiene contrato colectivo de trabajo, en un caso específico de indemnización, enfermedad o accidente de trabajo, será totalmente deducible la cantidad que perciba el trabajador sin importar el monto.

c.- Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro - en el caso de Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte, cuyo monto diario no exceda de 3 veces el S.M.G. de la zona econó-

mica del contribuyente, el excedente se paga impuesto.

Tomando en consideración el S.M.G. de la zona económica del contribuyente que es de 8,000. diarios,  $8,000 \times 9 = \$ 72,000$ . pesos que están exentos, una cantidad superior a esta pagará impuesto, el artículo 80 de la L.I.S.P. en su segundo párrafo establece la deducción de un salario mínimo general, a la totalidad de los ingresos por el título IV.

9 veces el S.M.G.  $8,000 \times 9 = 72,000. \times 30 = \$ 2'160,000$

Ejemplo:

Una pensión de \$ 80,000. pesos diarios tendría la siguiente situación:

\$ 80,000. x 30 =	\$ 2'400,000.00
menos	
Ingreso exento $8,000 \times 9 \times 30$	<u>2'160,000.00</u>
Ingreso gravable	240,000.00
menos	
Salario mínimo mensual	<u>240,000.00</u>
Base gravable.	0.00

Por lo que se puede afirmar que es muy difícil que se pueda dar una pensión o jubilación por más de \$ 80,000.00 pesos diarios dentro del sector obrero, pero a nivel ejecutivo si es posible que este se de por lo que es importante establecer la cantidad máxima exenta.

d.- Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes de trabajo o contrato.

Un reembolso de este tipo representa un beneficio económico para el trabajador, ya que la empresa absorbe un --

gasto de este tipo, estos gastos no solo beneficia al trabajador desde el punto de vista económico, sino también en el aspecto físico, mental, para su salud y la de su familia este tipo de gastos se encuentran exentos por tratarse de previsión social, siempre y cuando se cumplan con los requisitos, el monto exento es variable ya que está en función del plan establecido, de común acuerdo entre los trabajadores y la empresa, puede ser un x porcentaje o cierta cantidad fija mensual.

e.- Prestaciones de seguridad social.

Esta prestación otorgada a los trabajadores, en el caso de incapacidad, que reciben los trabajadores por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social o también del Instituto de Seguridad Social para Trabajadores del Estado.

f.- Los provenientes de cajas de ahorro y fondos de ahorro establecidos por la empresa cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del título II, así como los prestamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados de acuerdo al artículo 78-A.

El artículo 22 del R.L.I.S.R.; nos indica que las aportaciones para los fondos de ahorro solo son deducibles para la empresa cuando cumplan con los requisitos.

- El monto de las aportaciones no deben exceder del 13% de los salarios de cada trabajador; los empleados de confianza, exclusivamente la parte que no exceda de 10 salarios mínimos generales de la zona económica en donde se encuentra el establecimiento en donde el trabajador presta sus servicios, en el caso de establecimientos en el extranjero el S.M.G. del Distrito Federal.

- El plan debe establecer que el trabajador puede retirar sus aportaciones al término de la relación laboral ó una vez al año.

- El fondo creado otorgé préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en títulos valores que la Secretaría de Hacienda autorize.

Es importante que este plan se establezca por escrito de común acuerdo entre los trabajadores y el patrón para que quede debidamente regulado y sea deducible para ambas partes, el ingreso para el trabajador y el gasto para la empresa.

g.- Cuotas de seguridad social de los trabajadores pagadas por los patrones.

En ocasiones estas cuotas son pagadas por el patrón, esto resulta un beneficio para el trabajador, ya que no paga impuestos, sin embargo con excepción de la cuota obrera por trabajador de S.M.C. que paga el patrón es deducible no así la de los trabajadores que ganan más del S.M.C. por lo que es conveniente establecer bases para la empresa si paga o no las cuotas obreras.

h.- Las gratificaciones que perciben los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente al S.M.C. del área geográfica del trabajador - elevado a 30 días cuando se otorgan en forma general, las primas vacacionales y P.T.U. hasta 15 días de S.M.C. por cada concepto, la prima dominical está exenta por un salario mínimo general diario por cada domingo que labore.

Es común que el aguinaldo que se paga en diciembre sea considerado como una gratificación, pero hay otro tipo de gratificaciones que puede obtener el trabajador; --

gratificación por puntualidad, gratificación por producción etc.; es importante conocer qué tipo de gratificaciones paga la empresa al trabajador, para determinar si es exenta del pago del I.S.R.. La ley señala que la parte exenta es el equivalente al S.M.C. del área geográfica del trabajador elevado a 30, esta cantidad exenta es \$ 8,000. x 30 = \$ 240,000.00 la parte exedente será gravable.

la L.F.T. en el artículo 27, señala que los trabajadores tienen derecho de 15 días de salario por lo menos - de aguinaldo anual, el trabajador de S.M.C. tiene ya de - antemano establecido por la L.F.T. una gratificación exenta y los otros 15 días son también exentos.

Ejemplo:

Gratificación	Exento	Gravado
\$ 120,000.	\$ 120,000.	-
240,000.	240,000.	-
250,000.	240,000.	10,000.
300,000.	240,000.	60,000.

La prima vacacional está exenta hasta 15 veces el salario mínimo general, en este caso hay que considerar que el pago de las vacaciones se suman a los ingresos del mes, gravarían impuesto en caso de que se cobrarán pero no se - tomarán estas vacaciones, el importe de la prima vacacional que puede ser 25 % o más, según la L.F.T. ó según el contra - to, hay que establecer primero el importe a percibir por - vacaciones y determinar el importe de la prima vacacional para considerar que parte es exenta y gravable.

S.M.C. + \$ 8000 x 15 = 120,000. parte exenta.

El importe de vacaciones mínimas que se necesitan pa - gar para obtener la prima exenta de acuerdo a la L.F.T. - con el porcentaje del 25% será:

$$120,000. \div 0.25 = 480,000. \times 0.25 = 120,000.$$

Es importante señalar que en muchas ocasiones la prima vacacional, se paga arriba del porcentaje establecido como mínimo por la L.F.T.

La P.T.U. anteriormente no se encontraba exento, es a partir del 1 de enero de 1988, cuando se establece como límite exento 15 días de S.M.G.

$$\$ 8,000 \times 15 = 120,000.$$

La P.T.U. que recibe el trabajador, es variable, entra en función de la utilidad fiscal que obtenga la empresa en su ejercicio fiscal, número de trabajadores a considerar, importe de los salarios percibidos por el trabajador, etc.

i.- Los percibidos por gastos de representación y viáticos, cuando estos sean erogados efectivamente en servicio del patrón y se compruebe estas circunstancias con documentación de terceros que reúnan los requisitos fiscales.

En ocasiones la empresa realiza erogaciones a sus empleados para que estos lo representen; estos gastos deben estar debidamente amparados con comprobantes que reúnan los requisitos fiscales para que sean deducibles para la empresa, y que no se considere como un ingreso gravable al trabajador, la no presentación de los comprobantes presupone un sobresueldo, con lo que las autoridades fiscales se protegen de una disminución de I.S.R. y otras obligaciones fiscales por parte de la empresa y trabajador.

Estos ingresos son los que en opinión personal puede recibir el trabajador, derivado de una relación laboral por la prestación de un servicio personal subordinado.

## B.- INGRESOS GRAVABLES PARA EFECTOS DEL I.S.R.

Artículo 78 Nos habla de los ingresos que son gravables para efectos del I.S.R.

Considerará ingresos gravables para efectos del I.S.R.

- Salarios y prestaciones que deriven de una relación laboral.
- P.T.U.
- Prestaciones por la terminación de una relación laboral.

Dentro de los salarios y/o prestaciones que se deba considerar los siguientes:

De los ingresos que se obtengan en el mes, hay que deducir los salarios y prestaciones a que se tienen derecho, los salarios tienen derecho de disminuirse un salario mínimo mensual, del área del contribuyente conforme al artículo 80 párrafo segundo, las prestaciones que se reciben se gravarán en la parte exenta que resulte después de disminuir las cantidades que se tienen derecho.

El artículo 7º señala que se asimilan a los sueldos y salarios los siguientes ingresos.:

I Remuneraciones y prestaciones obtenidas por funcionarios y trabajadores de la Federación, entidades federativas, Municipios, aún por gastos no sujetos a comprobación, fuerzas armadas.

Es lógico suponer que estos ingresos son similares, - ya que lo perciben trabajadores al servicio del gobierno, del sector público, por lo tanto son sujetos del I.S.R. - con los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores del sector privado.



II Los rendimientos que obtengán los miembros de sociedades cooperativas de producción.

Es de entenderse que si un socio de una cooperativa de producción recibe un rendimiento en efectivo, éste se considerará un ingreso personal ya que se debe en función de su trabajo y a cuenta del rendimiento que se obtenga al final del ejercicio.

III Los honorarios que reciben los miembros del consejo directivo, vigilancia, consultivo o de cualquier otro tipo, incluyendo los de Administradores, comisarios, gerente general.

A estos ingresos de acuerdo con el artículo 20 párrafo séptimo, se les retiene el 30 % del total de ingresos que perciban en caso de no tener relación de trabajo permanente, en caso contrario se acumularán a los ingresos del mes.

IV Honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último, estos ingresos están sujetos a que se considere salario cuando:

Los ingresos que recibe quien presta el servicio representan más del 50% del total obtenido en el ejercicio anterior.

Es importante que el prestatario del servicio, reciba del prestador del servicio un escrito, manifestando que los ingresos que obtuvo de él en el ejercicio anterior exceden del 50% del total percibido, su omisión trae consigo

que la persona quién recibe el servicio esté obligada a efectuar retenciones del 10%.

En muchos casos el patrón o prestatario, paga por honorarios, con el fin de evitar el pago de impuestos que se deriven de una relación laboral; ahora bien, no se puede hablar de un servicio personal independiente, cuando el prestador del servicio se sujeta a un horario, checa la hora de entrada y salida, las actividades que desempeña las realiza en las instalaciones del prestatario ó en el lugar -- que este indique, esto demuestra claramente que no hay una independencia del prestador del servicio por estar sujeto a condiciones de trabajo.

### C.- INGRESO SUPUESTO POR PRÉSTAMO OBTENIDO.

El artículo 78- A, considerará ingreso por préstamo obtenido, la cantidad que resulte de aplicar al importe del -- préstamo obtenido una tasa equivalente:

- A la diferencia entre la tasa pactada para dicho -- préstamo y el costo porcentual promedio C.F.P., cuando este sea mayor.

- Estos ingresos se considerarán obtenidos mensualmente, se determinan aplicando al total del préstamo, menos la -- parte reembolsable, la tasa del punto anterior.

Antes de ejemplificar el caso, es conveniente señalar que los préstamos obtenidos por el trabajador de una empresa y que le cobran un X interes, en opinión personal no deben estar sujetos a un pago del I.S.R. ya que en cierta -- forma el trabajador reembolsa y paga un interés; el mismo artículo, en su primer párrafo, señala que sólo se grava -- cuando el C.F.P.; bancario es mayor que la tasa de interes.

El trabajador al obtener el préstamo paga los intereses, el préstamo se considera obtenido mensualmente, lo -- cual aumenta la base gravables al trabajador y en conse---cuencia el I.S.R. del trabajador.

Si el trabajador hubiese obtenido el préstamo, y pasa do cierto tiempo no empieza a liquidar, entonces si se haría la aplicación de este artículo, como consecuencia del incumplimiento de un ingreso que no paga impuesto.

Ejemplo:

Trabajador que recibí préstamo por \$ 5'000,000.00

Tasa pactada: C.P.P. más 6 puntos	52.76 %
Sueldo mensual.	850,000.00
C.P.P. al mes de julio-88	46.76

Como el primer párrafo señala que lo considera ingreso cuando el C.P.P. sea mayor a la tasa de interés pactada, como el C.P.P. es menor a la tasa de interés no se hace cálculo.

préstamo por	\$ 5'000,000.00
tasa pactada.	31.76 %
Sueldo mensual.	850,000.00
I.S.R. mensual	88,256.00

Obtención del ingreso acumulable al sueldo mensual por la obtención del préstamo.

$46.76 - 31.76 = 15 - 12 = 1.25\%$	
$5'000,000. \times 1.25\% =$	62,500.00
Sueldo mensual	850,000.00
Ingreso mensual total	912,500.00
I.S.R. mensual.	102,489.00

Es importante observar que el I.S.R. aumentará en perjuicio del trabajador, por lo que consideramos que este artículo no debe aplicarse ya que perjudica considerablemente el ingreso del trabajador.

Sin embargo, es importante señalar que cuando existe un plan que contenga caja de ahorro y fondo de ahorro y cumpla con los requisitos, este plan y de acuerdo a lo establecido por la fracción VIII del artículo 77 de la ley del I.S.R.; el préstamo que obtenga el trabajador no se ajustará al artículo 78-A y esta exento del pago del impuesto.

La resolución miscelanea del 14 de Julio de 1988 en - el punto 41 dispone.

No se pagará el I.S.R.; en los terminos del título IV de la ley por los ingresos a que se refiere el artículo 78 -A, cuando sean obtenidos por los trabajadores no sindicalizados comprendidos en los apartados A y B del articulo - 123 constitucional, incluyendo a los trabajadores al servi cio de las entidades federativas y de los municipios, siem pre que los préstamos sean otorgados bajo las mismas condi ciones y siguiendo los mismos criterios referente a años - de servicio, características del trabajo, monto del salario y otros, que hayan sido establecido de manera general para otorgar dichos préstamos a los trabajadores sindicalizados del mismo patrón.

Estarán exceptuados del pago del impuesto sobre la -- renta a que está regla se refiere, los trabajadores no sin dicalizados, siempre que se cumplan con los requisitos si guientes.

I.- Que los prestamos sean otorgados por el patrón a - todos los trabajadores en forma general y sobre las mismas bases.

II.- La suma de los ingresos que obtengan los trabaja dores del capítulo I del título IV, incluyendo los compren didos del artículo 78-A, así como los que obtengan por pres taciones de previsión social, no exceda de una cantidad -- equivalente a siete veces el salario mínimo general del á-- rea geográfica del contribuyente elevado al año; cuando di cha suma exceda de la cantidad citada solamente se conside-- rará como ingreso no sujeto al pago del impuesto, un monto igual al salario mínimo general del área geográfica del con-- tribuyente elevado al año.

Como puede observarse esta disposición es limitativa en los ingresos totales del trabajador ( salario, prestaciones fracción VI artículo 77, prestamos), sin embargo es importante para el trabajador que al menos tenga un salario mínimo anual exento, por lo que es importante establecer la cantidad que se le puede prestar al trabajador sin que exceda de esta disposición haciéndole de su conocimiento en el caso de que exceda de los siete salarios mínimos anuales.

$\$ 8,000. \times 365 = \$ 2,920,000.$  Es la cantidad máxima que se puede prestar sin que se considere como ingreso acumulable al sueldo mensual, cualquier cantidad superior a esta se acumula al sueldo del mes.

## 2.- REMUNERACIONES POR LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL.

A.- Ingresos exentos del pago del I.S.R.  
Fracción X Artículo 77 nos indica:

Los ingresos que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación, por concepto de prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, hasta el equivalente a 90 veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente por cada año de servicio, los años de servicio serán los que se hubiese considerado para el cálculo de los conceptos señalados, toda fracción de 6 meses se considerará año cumplido, por el exedente se paga impuesto.

La L.F.T.; en el artículo 50 nos indica las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador en caso de una terminación de relación laboral con causa para el patrón.

I En caso de que el trabajo fuese por tiempo determinado menor a 1 año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo del servicio prestado, si excederá en un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de 6 meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubierá prestados sus servicios.

II Si la relación de trabajo fuese por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 días de salario por cada año de servicio prestado.

III El importe de 3 meses de salario y el de los salarios vencidos, desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

De lo anterior se desprenden los siguientes puntos:

- La exención habla de un ingreso proveniente por la separación o terminación de una relación laboral, tales como indemnización, prima de antigüedad, establecidos como derechos mínimos laborales y otros pagos de la misma naturaleza considerados en los contratos de trabajo.

- Monto de 30 veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente.

- Por cada año de servicio transcurrido bajo la relación laboral, los años sirven de base para el cálculo de los pagos, estos pagos deben hacerse sobre base legal, reglamentada o contractual individual o colectiva específicamente consignados.

El artículo 162 señala que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicio.

II Para determinar el monto de los salarios mínimos se estará sujeto a los artículos 485, 486. de la L.F.T.,

III La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido 15 años de servicio.

Estas son las principales fracciones de este artículo en cuanto a la determinación de tiempo y monto que es lo que nos interesa.

La mecánica del artículo 50 es la siguiente:

- Cantidad igual al importe de los salarios de la mi



tad del tiempo de servicio prestado.

Servicio prestado	6 meses.
mitad del tiempo	3 meses.
Sueldo diario	\$ 8,000.
\$ 8,000. x 90 =	<u>720,000.</u> Importe a pagar.

Tiempo determinado por más de 1 año.

- Cantidad igual al importe de los salarios por 6 meses por el primer año de servicio y 20 días por cada uno de los años siguientes:

Servicio prestado	3 años.
Sueldo diario	\$ 8,000.
1er año 6 meses de sueldo	
\$ 8,000. x 30 x 6 =	1'440,000.
20 días por cada año de servicio.	
\$ 8,000 x 40 =	<u>320,000.</u>
Total.	1'760,000.

II Relación por tiempo indeterminado.

Indemnización por 20 días de salario por cada año de servicio prestado.

\$ 8,000. x 20 =	160,000.
------------------	----------

III Importe de 3 meses y el de los salarios vencidos

\$ 8,000. x 90 =	720,000.
------------------	----------

Los salarios vencidos se calcularán de acuerdo al sueldo diario del trabajador por el tiempo transcurrido desde la separación hasta la fecha en que se paguen las indemnizaciones.

Ejemplo donde se reúnen los puntos básicos de determinación del monto de la exención y en su caso la base gravable.

Sueldo diario	\$ 8,000.
Indemnización por separación.	3 meses, 20 días por año.
Prima de antigüedad.	12 días por cada año de servicio.
Antigüedad.	3 años.
S.M.G.	\$ 8,000.

Importe de los pagos por terminación de una relación laboral.

3 meses.	$8,000. \times 90 =$	720,000.
20 días por cada año de servicio	$8,000 \times 20 \times 3 =$	480,000.
Prima de antigüedad	$8,000 \times 12 \times 3 =$	<u>288,000.</u>
		<u>1,488,000.</u>

Importe exento de acuerdo a la ley del I.S.R.

30 veces el salario mínimo de la zona económica del trabajador	$8,000. \times 90 =$	720,000.
por cada año de servicio	$720,000. \times 3 =$	<u>2,160,000.</u>
Importe de la indemnización		1,488,000.
Importe exento.		<u>2,160,000.</u>
Base gravable.		0.

Ejemplo con salario diario superior al mínimo pero inferior a 2 salarios mínimo generales.

Salario diario	\$ 10,500.
Años de servicio.	5 años.

Pagos por la terminación de la relación laboral.

3 meses de sueldo	\$ 10,500. x 90 =	945,500.
20 días por c/a de servicio	10,500. x 20 x 5	1050,000.
Prima de antigüedad.	10,500. x 12 x 5	<u>630,000.</u>
Total.		2625,000.
Importe exento	8,000. x 90 x 5	<u>3600,000.</u>
Importe gravable.		0.

Ejemplo Indemnización con salario diario de más de 2 salarios mínimos.

Salario diario	20,000.
Años de servicio.	6 años.

Pagos por la terminación de relación laboral.

3 meses de sueldo	20,000 x 3	1800,000.
20 días por c/a de servicio	20,000 x 20 x 6	2400,000.
Prima de antigüedad.	16,000 x 12 x 6	<u>1152,000.</u>
Total.		<u>5352,000.</u>
Ingresos exentos	8,000 x 90 x 6	<u>4320,000.</u>
Ingreso gravable		<u>1032,000.</u>

El artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo, establece como salario tope a la prima de antigüedad, el doble del salario mínimo

Es muy común en la vida práctica, el no precisar los pagos que se hacen por la separación y solo se establece una cifra global producto de un acuerdo entre el trabajador y el patrón, al no existir las características para determinar el ingreso exento es imposible considerarlo dentro de los ingresos exentos y por lo tanto sujeto a impuesto.

B.- Deducibilidad por ser un pago estrictamente indispensable para el patrón.

Los pagos por concepto de la terminación de relación laboral se constituyen en un gasto indispensable cuando cumpla con los requisitos.

- Al trabajador que se le hace el pago esté sujeto a una relación laboral mediante contrato individual o colectivo de trabajo.

- Que el pago que se realice como consecuencia de la terminación de la relación laboral, por alguna causa - precisada en la Ley Federal del Trabajo, o en el contrato colectivo de trabajo.

- Los montos pagados seán en base a lo establecido por la Ley Federal de Trabajo o contrato de trabajo.

Estos pagos debén quedar en un documento formal, por escrito en dondó queden consignados las causas, bases y los diferentes tipos de pago que se realizan para la liquidación, este escrito debe estar firmado por el trabajador y el patrón o su representante legal.

Es importante señalar que estos pagos deben registrarse en la contabilidad de la empresa, este registro se hace de acuerdo a los sistemas y procedimientos que para el efecto tenga el patrón dentro de la organización.

El patrón al hacer estos tipos de pagos está obligado a retener y enterar por cuenta del trabajador el I.S.R., a que se hace acreedor, esta retención y entero se hace del propio pago del trabajador.

En las liquidaciones por terminación de la relación laboral, los trabajadores reciben otros pagos por conceptos o derechos que tienen a su favor, y con motivo de la separación deberán pagarse al trabajador, estos conceptos son: Salarios no cubiertos, pago de vacaciones o parte -- proporcional, prima de vacaciones, aguinaldo etc. estos ingresos tambien están sujetos al I.S.P. con bases diferentes de las liquidaciones, el patrón tiene la obligación de retener y enterar el importe que cause conforme al artículo 80 de la ley del I.S.P.

Pará efectos de acumulación y cálculo anual del I.S.P. dichos conceptos forman parte de los ingresos percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado, - sin confundirlos con el pago de indemnización por separación y prima de antigüedad, sobre todo no forman parte de la base para la determinación de la base exenta y base gravable de las indemnizaciones y primas de antigüedad.

La participación de utilidades a los trabajadores, - es el concepto que en su caso recibirá el trabajador posterior a la liquidación y que no puede ser precisado al momento de la separación, sino hasta la presentación de la declaración anual del ejercicio, y dentro de los 60 días a su presentación, la Participación de Utilidades a los trabajadores está establecido en el artículo 77 fracción XI donde establece el importe exento y la diferencia es ingreso gravable.

### 3.- REMUNERACIONES POR PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

La previsión social posee una amplia gama de posibilidades en beneficio del trabajador y de la empresa, su reglamentación dentro de la empresa debé ser estudiada -- cuidadosamente para aprovechar sus beneficios, una empresa al otorgar una prestación de este tipo, busca y desea que beneficie al trabajador en sus diferentes aspectos -- económicos, sociales, culturales, etc. De tal forma que la prestación sea considerada bajo las reglas de la ley - del I.S.R., como un ingreso no acumulable para el trabaja dor y un gasto deducible para el patrón.

#### A.- Requisitos a cumplir por los gastos de previsión social.

El artículo 24 fracción XII señala los requisitos a cumplir: Cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a: Jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios medicos y hos pitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles, y actividades culturales y/o deportivas u otros de naturaleza análoga.

Estas prestaciones debén otorgarseles en forma gene-- ral en beneficio de los trabajadores de la empresa.

Este artículo está relacionado o reglamentado con los siguientes:

Artículo 19 del Reglamento de la ley del I.S.R., los gastos de previsión social, satisfarán los siguientes requisitos:

I Qué se otorgan en forma general.

II Qué se otorge a todos los trabajadores sobre las mismas bases a menos que se trate de:

- Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales pueden - contener beneficios diferentes a unos y otros.

- Planes para trabajadores de una empresa en la que existan varios sindicatos, los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes.

- Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con el beneficio y este ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores.

- Personal que labora en establecimientos ubicado en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.

III Tratándose de planes de seguros de vida, solo se asegure a los trabajadores.

#### B.- Deducibilidad de los gastos de previsión social.

El artículo 20 del reglamento de la ley del I.S.F. señala que para la deducibilidad de los gastos de previsión social a que se refiere el artículo 17 se observará lo siguiente:

I Si el importe de los gastos de previsión social -- previsto en el plan que corresponda a los empleados de confianza, considerados con los que conceden las instituciones

públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, del gasto total incurrido el que correspondá si se le hubierá otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores la diferencia no será deducible, la limitación a que se refiere esta fracción deberá considerarse en forma independiente de los casos del artículo 1) fracción II de los 2 - últimos párrafos del reglamento, no se aplicará lo dispuesto en esta fracción cuando los beneficios sean mayores proporcionalmente para salarios menores.

II En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza serán proporcionalmente superiores a los que se otorga a los demás trabajadores, considerando con los que proporcionan las instituciones de seguridad social, para determinar en su caso los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondientes a cada grupo, entre su sueldos en el mismo período, si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplica por el importe de los sueldos de los empleados de confianza, los sueldos a que se refiere esta fracción serán calculados a base de salario de cuota diaria.

III Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores de confianza deberá participar el 75 % de los elegibles.

IV Los planes de previsión social deberán constar -- por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicia con el plan y se comuniquen al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.



Artículo 22 Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con el artículo 24 fracción XII de la ley debe cumplir los requisitos siguientes.

I Que se efectuen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.

II Que se efectue en relación con trabajadores del contribuyente y en su caso, con el conyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes, cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador, en el caso de fallecimiento no será necesario la dependencia económica.

Esta reglamentación señala los requisitos que deben cumplir los planes de previsión social, que establece la empresa en beneficio de sus trabajadores o empleados de confianza, para que dichos gastos sean deducibles para la empresa.

#### C.- Prestaciones por 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 concedan de manera general de acuerdo con las leyes de trabajo o por contrato de trabajo.

En el mismo artículo 77 en su último párrafo establece los siguientes aspectos:

La exención contenida en la fracción VI de este artículo se limitará la suma de los ingresos por prestación de -- servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el S. M.G., 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 equivalente a un S.M.G., 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 servicio personal subordinado y el importe de la exención sea inferior a 7 veces el S.M.G. del -- área geográfica del contribuyente elevado al año.

El artículo 80 del Reglamento de la ley del I.S.R., se señala que para los efectos del último párrafo del artículo -- 77 de la ley se estará a lo siguiente:

I Cuando los ingresos por la prestación de servicio -- personal subordinado, sean inferiores a siete veces el S.M. G. , de la zona económica del contribuyente elevado al año, y sumados a los que obtengán por los conceptos de la frac-- ción VI del artículo 77 de referencia en el mismo período, -- excedan del monto de los siete salarios mínimos mencionados se considerarán ingresos de previsión social sujeta al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de -- los siguientes.

- La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados de como resultado un -- importe de 7 veces el salario mínimo general de la -----

zona económica del contribuyente elevado al año.

- Salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año.

II Cuando los ingresos por la prestación de servicio personal subordinado excedan de 7 veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año, y obtenga además ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 77 de la ley se considerará ingreso de previsión social no sujeto al pago del impuesto hasta un salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año.

El artículo 81 del Reglamento de la ley del I.S.R., señalará que son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, en los términos del artículo 78 de la ley, el importe de la beca otorgada a personas que hubiese asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte, o cualquier otro concepto que se entiege en dinero o en bienes sin importar el nombre con cual se le designe.

Para efectos del cálculo, la retención del impuesto correspondiente a las prestaciones de previsión social -- que de acuerdo con el reglamento anterior llegue a quedar gravados, con el I.S.R., el penúltimo párrafo del artículo 80 dispone de lo siguiente.

Tratándose de contribuyentes con ingresos mensuales superiores a una cantidad equivalente a 7 veces el S.M.G. de la zona económica del contribuyente elevado al mes, en todo caso la determinación anual del impuesto se harán --

los ajustes que correspondan, tomando en cuenta lo dispuesto en el párrafo del artículo 77 citado.

Adicionalmente el artículo 86 del reglamento de la ley del I.S.R., complementa el procedimiento a utilizar para el cálculo de la retención anual del impuesto.

Artículo 86 del Reglamento de la ley I.S.R., tratándose de remuneraciones a que se refiere el tercer párrafo del artículo 80 de la ley, la persona que haga dichos pagos podrá optar por retener el impuesto que corresponda conforme a lo siguiente:

I Las remuneraciones de que se trate se dividirá entre 365.

II Los demás ingresos que por concepto del Capítulo I título IV, y por las remuneraciones a que se refiere este artículo que haya percibido el trabajador en el número de días transcurridos desde el 1 de enero del año que se obtengan la remuneración de que se trate, hasta el día en que este se percibe se dividirá entre el número de días comprendidos en el período a que se refiere esta fracción

III A la suma de los cocientes anteriores que se obtengan conforme a las dos fracciones anteriores, se les restará el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente y la diferencia se multiplicará por 30.4

IV Al resultado de la fracción III este artículo se le aplicará la tarifa del artículo 80 de la ley.

V El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este artículo sin deducción alguna, el coeficiente que se obtenga de di-

vidir el resultado de la fracción IV entre la cantidad que resulte conforme a la fracción III de este artículo.

Tratandose de los ingresos a que se refiere la fracción III de este artículo.

Tratandose de los ingresos a que se refiere la fracción VI del artículo 77 de la ley del I.S.R., en los casos que deba efectuarse retención económica conforme al ultimo párrafo del artículo 80 de la misma, se hara sobre el excedente del salario mínimo elevado al mes y en los terminos de este artículo.

La posibilidad de otorgar alimentos a los trabajadores, despensas familiares y prestaciones a traves de seguros, estas prestaciones podrian quedar como conceptos analogos de previsión social.

El mismo artículo 77 fracción XXVII señala los percibidos en concepto de alimentos en los terminos de esta ley

El artículo 78 agrega, no se considerará ingresos en bienes los servicios de comedor y comida proporcionada a los trabajadores para el desempeño de la actividad propia de esta y que este de acuerdo a la naturaleza del trabajo prestado.

Ejemplos a la fracción VI del artículo 77 de la ley del impuesto sobre la renta.

Trabajador de confianza que recibe prestaciones de previsión social de la fracción VI del artículo 77 del ley del impuesto sobre la renta, por exceder del límite de extensión tiene ingresos gravados por prestaciones.

		gravado	exento
Sueldo	1,200,00.	1,200,000	
Reembolso gastos médicos.	60,000		60,000.
Beca educativa.	240,000.	48,000	480,000.
Club Deportivo.	240,000.		
Subsidio 20% de despensa	48,000.		
Fondo de ahorro.	156,000.		156,000.

La Beca educativa, club deportivo, subsidio por despensa son prestaciones de previsión social referidas a la fracción del artículo 77, como excede de 7 salarios mínimos mensuales se tiene:

Mecanica a seguir en base al ultimo parrafo del artículo 77 de la ley del I.S.R.

Sueldo	1,200,000.	Monto de 7 salarios mínimos mensuales.
Prestaciones:		
Beca educativa	240,000.	8,000 x 30 = 240,000 x 7 =
Club Deportivo	240,000.	1,680,000. - 1,728,000. =
Despensa	48,000.	48,000.
	<u>1,728,000.</u>	

Como puede apreciarse se aplica lo dispuesto del artículo 77 ultimo parrafo que va perfectamente correlacionado con el artículo 80 del reglamento de la ley del I.S.R.; en donde se establece como límite máximo en la fracción I -

inciso a la suma de salarios menores a 7 veces el S.M.G. más prestaciones por la fracción VI del artículo 77, cuyo monto total debe ser siete veces el salario mínimo mensual del área geográfica del contribuyente elevado al mes o al año.

Ejemplo con sueldo inferior a siete salarios más prestaciones de previsión social.

		gravado	exento
Sueldo	1,600,000.	1,600,000	
Deca Educativa	240,000.	102,000	240,000.
Susidio despensa	48,000.		
Gastos medicos	60,000.		

El monto de 7 salarios es \$ 1,680,000. como puede observarse, solo quedan 80,000. pesos de diferencia para -- llegar a los siete salarios, pero como la ley establece co mo monto mínimo exento por prestaciones de previsión social un salario mínimo, se procede a considerar un salario míni mo mensual exento de acuerdo como lo establece el artículo 80 del reglamento de la ley del ISR, en donde se establ-ce lo d'ispuesto en la fracción I inciso b, como un salario mí nimo mensual exento.

Ejemplo con salario superior a 7 salarios minimos más pres taciones de previsión social del artículo 77 fracción VI.

		gravado	exento.
salario.	1,700,000	1,700,000.	
Gastos medicos	60,000	329,000.	240,000.
Club deportivo.	240,000		
Subsidio despensa	48,000		
fondo ahorro.	221,000.		

Como puede apreciarse se aplica lo dispuesto en el artículo 80 del reglamento de la ley del I.S.R.: fracción II en donde se establece que para salarios superiores a 7 salarios, se considera un salario mínimo mensual como monto de previsión social exento .



Una empresa en su segundo año de operaciones, ha pactado con el sindicato las siguientes prestaciones de previ si ón social.

- Aguinaldo de un mes.
- Fondo de ahorro con aportación tanto de trabajadores como patrón, del 13% sobre sueldo de cuota diaria.
- Reembolso de cualquier tipo de gastos medicos por el 7% del sueldo de cuota diario.
- Subsidio de: \$ 20,000. pesos de una despensa de árti culos basicos.
- Subsidio de artículos de vestir y calzado por el 15% del sueldo de cuota diaria.
- Subsidio de comedor a travez del sistema de vales pa ra restaurant a razón de \$ 1,500. diarios, sobre un total promedio de 25 días laborables por mes, con un costo para el trabajador de \$ 300. pesos.
- Vacaciones por 6 días, independientes de las establecidas por la ley, con prima del 50% sobre sueldo de cuota diaria.

Para los empleados de confianza las prestaciones son:

- Aguinaldo de un mes.
- Fondo de ahorro del 13% con igual de condiciones que los trabajadores sindicalizados.
- Reembolso de gastos medicos de cualquier tipo por el 7% de salario de cuota diaria.
- Subsidio de despensa igual que los trabajadores sin dicalizados.
- Vacaciones de 10 días con prima vacacional del 25% - sobre salario de cuota diaria.

- Cuota de un club deportivo de \$ 60,000. al mes
- Beca educacional hasta por \$ 60,000.
- Ayuda del 15% para la adquisición de trajes de dama o para caballero del sueldo de cuota diaria, sin exceder de \$ 75,000.

Esta empresa tiene en la nómina a 13 trabajadores sindicalizados y 5 trabajadores de confianza.

Nómina de una empresa X con 13 trabajadores sindicalizados  
y 5 empleados de confianza.

	cuota diaria	Aguin.	Fondo Ahorro.	Despen	Gastos Medicos	Beca Educat.	Comida	Prima Vacac.	Club Depor.	Vestido
1	8 000.	240 000	31 200.	20 000.	16 800.	36 000.	30 000.	24 000.		
2	8 000.	240 000	31 200.	20 000.	16 800.	36 000.	30 000.	24 000.		
3	8 000.	240 000	31 200.	20 000.	16 800.	36 000.	30 000.	24 000.		
4	10 500.	315 000	40 950.	20 000.	22 050.	47 550.	30 000.	31 500.		
5	10 500.	315 000	40 950.	20 000.	22 050.	47 550.	30 000.	31 500.		
6	10 500.	315 000	40 950.	20 000.	22 050.	47 550.	30 000.	31 500.		
7	12 000.	360 000	46 800.	20 000.	25 200.	54 000.	30 000.	36 000.		
8	12 000.	360 000	46 800.	20 000.	25 200.	54 000.	30 000.	36 000.		
9	12 000.	360 000	46 800.	20 000.	25 200.	54 000.	30 000.	36 000.		
10	15 000.	450 000	58 500.	20 000.	31 500.	67 500.	30 000.	45 000.		
11	15 000.	450 000	58 500.	20 000.	31 500.	67 500.	30 000.	45 000.		
12	18 000.	540 000	70 200.	20 000.	37 800.	81 000.	30 000.	54 000.		
13	18 000.	540 000	70 200.	20 000.	37 800.	81 000.	30 000.	54 000.		
1	15 000.	450 000	58 500.	20 000.	31 500.	60 000.		75 000.	60 000	67 500.
2	20 000.	600 000	78 000.	20 000.	42 000.	60 000.		100 000.	60 000	75 000.
3	25 000.	750 000	97 500.	20 000.	52 500.	60 000.		125 000.	60 000	75 000.
4	30 000.	900 000	117 000.	20 000.	63 000.	60 000.		150 000.	60 000	75 000.
5	45 000.	1350 000	175 500.	20 000.	94 500.	60 000.		225 000.	60 000	75 000.

Delos de sueldo y prestaciones mensuales, excepto aguinaldo  
y prima vacacional que se dan en el mes de diciembre.

Concentración anual de cuotas al IMSS, aportaciones  
al infonavit, impuesto del 1%.

Trabajador	Cuota IMSS		Infonavit	1%
	Obrera	patronal		
1		497 473	177 920	47 920
2		497 473	177 920	47 920
3		497 473	177 920	47 920
4	150 214	502 719	233 520	61 020
5	150 214	502 719	233 520	61 020
6	150 214	502 719	233 520	61 020
7	171 674	574 536	266 850	68 880
8	171 674	574 536	266 850	68 880
9	171 674	574 536	266 850	68 880
10	216 468	718 170	333 600	84 600
11	216 468	718 170	333 600	84 600
12	258 261	861 804	400 320	100 320
13	258 261	861 804	400 320	100 320
<b>Total</b>	<b>1 915 122</b>	<b>7 884 132</b>	<b>3 502 710</b>	<b>903 300</b>
1	216 268	718 170	335 125	95 705
2	286 124	957 560	446 800	120 200
3	357 654	1 196 950	558 500	143 800
4	429 185	1 436 340	670 200	167 400
5	643 778	2 154 510	1 005 300	239 200
<b>Total</b>	<b>1 933 209</b>	<b>6 463 530</b>	<b>3 015 925</b>	<b>765 325</b>

Concentración anual de salarios y prestaciones recibidas por los trabajadores.

T	cuota diaria	Aguin.	Fondo Ahorro	Despen.	Gtos Medic.	Beca Educ.	Comida	Prima Vacac.	Club Depor.	Vestido	Total
1	2 920	240	374.4	240	201.6	432	360	24			4 792
2	2 920	240	374.4	240	201.6	432	360	24			4 792
3	2 920	240	374.4	240	201.6	432	360	24			4 792
4	3 832.5	315	491.4	240	264.6	567	360	31.5			6 102
5	3 832.5	315	491.4	240	264.6	567	360	31.5			6 102
6	3 832.5	315	491.4	240	264.6	567	360	31.5			6 102
7	4 380	360	561	240	302.4	648	360	36			6 888
8	4 380	360	561	240	302.4	648	360	36			6 888
9	4 380	360	561	240	302.4	648	360	36			6 888
10	5 475	450	702	240	378	810	360	45			8 460
11	5 475	450	702	240	378	810	360	45			8 460
12	6 570	540	842.4	240	453.6	972	360	54			10 032
13	6 570	540	842.4	240	453.6	972	360	54			10 032
	57 487.5	4725	7 371	3120	3 969	8 505	4 680	472.5			90 330
1	5 475	450	702	240	378	720		75	720	810	9 570.5
2	7 300	600	936	240	504	720		100	720	900	12 020
3	9 125	750	1 170	240	630	720		125	720	900	14 380
4	10 950	900	1 404	240	756	720		150	720	900	16 740
5	16 425	1 350	2 106	240	1 134	720		225	720	900	23 820
	49 275	4 050	6 318	1 200	3 402	3 600		675	3 600	4 410	76 530.5

( miles de pesos )

Comparación porcentual de los planes de previsión social, otorgado a los trabajadores sindicalizados contra el de los empleados de confianza según artículo 20 del RISR.

Trabajadores Sindicalizados.

Suma total anual.

Cuota IMSS patronal.	7,884,132.
Aportación Infonavit	3,502,710.
Fondó de ahorro.	7,371,000.
Reembolso de gastos medicos.	3,969,000.
Subsidio comida	4,680,000.
Subsidio despensa	3,120,000.
Beca educacional	<u>8,505,000.</u>
Total.	39,031,842.

Prestaciones de previsión social. 39,031,842. = 67.89%

Salario de cuota diaria 57,487,500.

Empleados de Confianza.

Cuota IMSS patronal	6,463,530.
Aportación infonavit	3,015,925.
Fondo de ahorro.	6,308,000.
Subsidio despensa	1,200,000.
Reembolso de gastos medicos.	3,402,000.
Beca	3,600,000.
Club deportivo.	3,600,000.
Vestimenta	<u>4,410,000.</u>
Total.	32,009,425.

Prestaciones de previsión social. 32,009,425. = 64.98%

Sueldo de cuota diaria 49,275,000.

Conclusión. Como los gastos de previsión social de los empleados de confianza son menores al de los sindicalizados, son deducibles conforme al artículo 20 fracción I .

Para el cálculo del ISR de los trabajadores sindicalizados tenemos que ningún trabajador, respecto de su sueldo más prestaciones rebasa el tope de exención, por lo cual solo causará impuesto por sus sueldo, prima vacacional, y aguinaldo, deduciendo de este los límites que establece la ley ISR.

Por lo que respecta a los empleados de confianza, el empleado número 5 rebasa el límite de la exención, por lo que debe tratarse su situación personal. Los demás trabajadores no tienen ningún problema.

## IV.- CAPITULO.

## CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DERIVADOS DE UNA RELACION LABORAL.

- 1.- Por un servicio personal subordinado y prestaciones.
  - A.- Obligaciones de trabajadores y patrones.
  - B.- Pagos provisionales mediante retención mensual.
  - C.-
    - a.- Cálculo del impuesto en base a la cantidad de trabajo realizado.
    - b.- Opción para efectuar retención cuando se efectuen pagos que correspondan a 7, 10, ó 15 días.
    - c.- Percepción acumulada por varios meses.
  - C.- Impuesto anual de salarios.
    - a.- Cálculo de impuesto anual.
    - b.- Casos en que no se efectúa cálculo del impuesto anual.
- 2.- Derivados de la terminación de la relación laboral.
  - A.- Cálculo para determinar el impuesto anual sobre base gravable.
  - B.- Pago provisional que debe efectuarse, su retención y entero por parte de la empresa.
  - C.- Deducibilidad por ser un pago estrictamente indispensable para el patrón.



#### IV.- CAPITULO.

##### CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DERIVADOS DE UNA RELACION LABORAL.

##### 1.- Por un servicio personal subordinado y prestaciones.

##### A.- Obligaciones de trabajadores y patrones.

El artículo 80 de la ley del impuesto sobre la renta, establece la obligación de retener y enterar por parte del patrón, pagos por la prestación de un servicio personal subordinado, pagos provisionales mensuales a cuenta del impuesto anual, pero antes de llevar a cabo la forma mecánica del cálculo del impuesto, es importante establecer las obligaciones a que se sujetan tanto los trabajadores como los patrones para los efectos de la ley del impuesto sobre la renta.

El artículo 82 de la ley del I.S.R., establece las obligaciones para los trabajadores que reciben un ingreso por servicio personal subordinado.

- Proporcionar los datos necesarios para que sean inscritos en el registro federal de contribuyentes, o proporcionar su clave de registro al empleador.

- Solicitar constancia de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario que se trate, y proporcionarla al empleador que vava a efectuar el cálculo del impuesto anual.

- Presentar declaración anual en los siguientes casos:

& Cuando obtenga ingresos distintos señalados en este capítulo.

& Cuando obtenga ingresos anuales por este capítulo que excedan de una cantidad equivalente a cinco veces el - salario mínimo general que comprenda el área geográfica del D.F., elevado al año.

& Cuando dejen de prestar servicios a más tardar el 31 de diciembre del año que se trató, cuando a dicha fecha se presten servicios a dos o más empleadores.

& Cuando obtengan ingresos a que se refiere este capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero, o - proveniente de personas no obligadas a efectuar retenciones del artículo 80 de esta ley.

- Comunicar por escrito al empleador, antes del primer pago del salario, si tienen otro empleador y este les efectúa la deducción del salario mínimo general del área - geográfica del contribuyente a fin de que ya no se realice dicha deducción.

El artículo 83 de la ley del I.S.R., establece las -- obligaciones para los patrones, quienes realizan pagos por la prestación de un servicio personal subordinado.

- Efectuar retenciones conforme al artículo 80.

- Calcular el impuesto anual de las personas, que les hubieron prestado servicios subordinados, en los términos - del artículo 81.

- Proporcionar a las personas que les hubieron presta do servicios personales, constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario que se trate.

- Solicitar constancia de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas, dentro del mes siguiente en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse de que esten inscritos en el registro federal de contribuyentes.

- Solicitar al trabajador la comunicación por escrito si presta servicios a otro empleador y si esté les efectúa la deducción de salario mínimo general del área geográfica del contribuyente.

- Presentar en el mes de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre el nombre, clave del registro federal de contribuyentes, remuneraciones cubiertas, retenciones efectuadas y en su caso, el monto del impuesto anual correspondiente a cada una de las personas que les hubieran prestado servicios en el año de calendario anterior.

#### B.- Pagos provisionales mediante retención mensual

La retención a que se refirió el artículo 80, se hará en base a la tarifa establecida en el propio artículo, esta tarifa se ajustará a partir del mes de abril de acuerdo al incremento en porcentaje que reciba el salario mínimo general del D.F., la Secretaría de Hacienda, realizará las operaciones particulares y publicará la tarifa ajustada.

Es importante señalar que la tarifa del artículo 80, solo a sido modificada en el mes de marzo de 1988, en un 3 %, y en el mes de septiembre, se ajusto la tabla sin que hubiese un incremento salarial, si no tambien como un estímulo fiscal, está modificación que sufrió en el mes de septiembre fue solo parcial, ya que comprendio los primeros seis renglones, y del septimo en adelante solo se modifico la cuota fija disminuyendola.

Como puede observarse en las tablas que se presentan antes del incremento del 3 % posterior al incremento del 3 % y la tabla ajustada para pagos a realizar a partir del mes de septiembre.

Tabla del artículo 80 de la ley del I.S.R.: ha partir del mes de Enero de 1988.

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	% para aplicarse sobre el excedente del límite inferior.
0.01	23,517.	0.	3
23,517.01	169,567.	706.	10
169,567.01	274,858.	15,310.	14
274,858.01	372,233.	30,051.	18
372,233.01	493,200.	47,579.	22
493,200.01	771,583.	74,191.	26
771,583.01	930,483.	146,572.	30
930,483.01	1,641,858.	194,242.	35
1,641,858.01	2,002,770.	443,223.	40
2,002,770.01	2,959,975.	587,587.	44
2,959,975.01	3,755,317.	1,008,756.	48
3,755,317.01	en adelante	1,330,519.	50

Tabla del artículo 80 de la ley del I.S.R.; ha partir del mes de Marzo, modificada en un 3%

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	% para aplicarse sobre el excedente del L.I.
0.01	24,222.	0.	3
24,222.01	174,654.	727.	10

174,654.01	283,104.	15,769.	14
283,104.01	383,400.	30,952.	18
383,400.01	507,996.	49,006.	22
507,996.01	794,730.	76,417.	26
794,730.01	958,397.	150,963.	30
958,397.01	1,691,114.	200,069.	35
1,691,114.01	2,062,853.	456,520.	40
2,062,853.01	3,048,774.	605,215.	44
3,048,774.01	3,867,976.	1,039,019.	48
3,867,976.01	en adelante	1,432,235.	50

Tabla del artículo 80 de la ley del I.S.R.; ha partir del mes de Septiembre modificada por orden del ejecutivo federal, ya que no hubo incremento de salarios.

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	para aplicar sobre el excedente del límite inferior.
0.01	31,489.00	0.	3
31,489.01	227,050.00	945.	10
227,050.01	368,035.00	20,500.	14
368,035.01	498,420.00	40,238.	18
498,420.01	660,395.00	63,708.	22
660,395.01	794,730.00	99,342.	26
794,730.01	958,397.00	134,263.	30
958,397.01	1,691,114.00	183,369.	35
1,691,114.01	2,062,853.00	439,820.	40
2,062,114.01	3,048,774.00	588,515.	44
3,048,774.01	3,867,976.00	1,022,319.	48
3,867,976.01	en adelante	1,415,535.	50

a.- Cálculo del impuesto, en base a la cantidad de trabajo realizado.

El artículo 88 del reglamento de la ley del I.S.R., - señala que las personas obligadas a efectuar retenciones - en los terminos del artículo 80 de la ley, cuando paguen - en función de cantidad de trabajo realizado y no de días - laborados, podrán optar por efectuar la retención de acuerdo con lo establecido en el artículo 80 o de acuerdo al siguiente procedimiento.

I Considerará el número de días efectivamente trabajados para realizar el trabajo determinado.

II Dividirán el monto del salario entre el número de días a que se refiere la fracción anterior, al cociente se le restará el monto equivalente a un día de salario mínimo general de la zona económica correspondiente al lugar donde el trabajador presta sus servicios y al resultado se le aplicará la tarifa del artículo 80 calculada en días.

III La cantidad que resulte conforme a la fracción anterior, se multiplicará por el número de días determinado de acuerdo a la fracción I de este artículo y el producto será el impuesto a retener.

Ejemplo:

Días trabajados	20 días.
Sueldo devengado	320,000.
Salario mínimo general de la zona económica	3 8,000.

Impuesto a retener.

Fracción II	$\frac{\text{Monto del salario}}{\text{num. de días trab.}}$	$\frac{320,000.}{20} = 16,000.$
-------------	--------------------------------------------------------------	---------------------------------

$\frac{\$ 16,000.}{8,000.}$       Aplicación de la tarifa del artículo 80, en  
 $\frac{8,000.}{8,000.}$       base a días.

Impuesto a retener \$ 750.00 diarios.

Fracción III

$750.00 \times 20 = 15,000.$

Determinación del impuesto a retener conforme al procedimiento normal de la ley.

Ingresos \$ 320,000.

S.M.E.  $\frac{160,000}{8,000 \times 20}$

base 160,000.

Aplicación de la tabla del artículo 80 en forma mensual.

Impuesto a retener. 13,796.

Como puede observarse existe una diferencia en la tabla por días, en perjuicio del trabajador, por lo que es conveniente hacer una mejor opción para el cálculo del impuesto a retener al trabajador, buscando siempre que este se beneficie y nunca se perjudique.

b.- Opción para efectuar retención cuando se efectúen pagos que correspondan a 7, 10, ó 15 días.

El artículo 89 del reglamento de la ley del I.S.R., señala que las personas obligadas a efectuar retenciones en los terminos del artículo 80 de la ley, cuando se hagan pagos que correspondan a un período de 7, 10 ó 15 días, podrán optar por efectuar la retención de acuerdo con lo establecido en dicho artículo o bien deducir de la totalidad de los ingresos percibidos en el período que se trate, el salario mínimo general de la zona económica correspondiente al lugar donde el trabajador presta sus servicios multiplicandolo por el número de días comprendidos en el período que se trate y aplicandole al resultado la tarifa del propio ar

título calculado en semanas, decenas o quincenales según co  
rresponda,

Ejemplo de opción de pago que corresponda a período de 7 --  
días.

Salario diario.	10,870.
Sueldo devengado.	76,090.
S.M.G.	\$ 8,000.
Período trabajado.	7 días.

Ingresos	76,090.
S.M.M.	<u>56,000.</u>
Base gravable	20,090

Aplicación de la tabla del artículo 80 en forma semanal.

Impuesto a retener 1,504.

Aplicando la tabla del artículo 80 en forma mensual obtene-  
mos.

<u>10,870. x 30</u>	
326,100.	
<u>240,000.</u>	
86,100.	
<u>31,489.</u>	945.
54,611. x 10	\$ 5,461.
	<u>6,406. ÷ 30</u>
	<u>214. x 7</u>
Impuesto a retener.	1,495.

Como podemos observar existe una pequeña diferencia en el impuesto a retener que no afecta en gran cosa el ingreso del trabajador, la opción que se escoga es buena para cum-  
plir con el requisito de efectuar la retención, en su caso



al final del ejercicio en la última semana se procede al -  
ajuste en caso de que se hubiese realizado la opción de la  
tarifa de 7 días.

Ejemplo para la opción de 10 días.

Salario diario.	\$ 10,870.
Periodo de trabajo.	10 días.
Salario decenal.	108,700.
S.M.G.	8,000.

Aplicación de la tabla del artículo 80 para cada 10 días.

Impuesto a retener.	2,148.
---------------------	--------

Aplicando la tabla del artículo 80 en forma mensual obtenemos. ( mismo procedimiento del cálculo de 7 días.)

Impuesto a retener.	2,140.
---------------------	--------

Como puede observarse la diferencia es poca, sin que -  
afecte la economía del trabajador, la opción que se escoga  
es buena, en el caso de que se realice la tarifa decenal, -  
al final del ejercicio, en la última decena de días debe de  
realizarse el ajuste pertinente.

Respecto al cálculo quincenal, es frecuente realizar -  
el cálculo mensual y dividir el importe entre 2 para proce-  
der a la retención de la primera quincena y en su caso de -  
diferencia de sueldo, en la segunda quincena se efectúa el  
ajuste mensual, por lo que no se establece cálculo alguno -  
en forma práctica, ya que con los ejemplos anteriores, se -  
ha establecido la mecánica del cálculo y se volvería a repete-  
tirlo.

## c.- Percepción acumulada por varios meses.

El artículo 31 del Reglamento de la ley I.S.R., señala que cuando el trabajador obtenga en una sola vez percepciones gravables correspondientes a varios meses, distintas de la gratificación anual, de la participación de utilidades, de la prima vacacional o dominical, los pagos provisionales se calcularán dividiendo el monto total de la percepción entre el número de meses que corresponda, calculando el impuesto relativo a la percepción mensual obtenida mediante el procedimiento establecido en el artículo 80 de la ley y multiplicando el resultado por el número de meses que correspondá a la remuneración siendo el producto el pago provisional respectivo.

Siguiendo la mecánica del procedimiento se establece que el trabajador va a obtener un ingreso acumulable por varios meses, por lo que es necesario establecer su monto y calcular el impuesto a retener.

Ejemplo:

Período de pago.	6 meses.
Monto percibido.	\$ 1'875,000.
S.M.F.	240,000.

Paso 1

$\frac{1875,000.}{6} = 312,500. \text{ mensual.}$

Aplicación de la tabla del artículo 80.

Impuesto a retener.	5,046.
número de meses	<u>6</u>
Impuesto a retener por el período de pago.	30,276.

Como puede observarse se sigue la misma mecánica establecida en el artículo 80, ya que en este caso no se modificado nada, ahora bien cuando el pago comprende varios meses con x días, se sigue el mismo cálculo para los meses y para los días se aplica el procedimiento establecido para el pago de impuesto establecido para trabajo realizado para cuantificar su monto.

### C.- Impuesto anual de Salarios.

El artículo 81 de la ley del I.S.R., señala que las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 80, calcularán cada año el impuesto anual de cada una de las personas que les hubieron prestado servicios personales subordinados.

#### a.- Cálculo de impuesto anual.

El impuesto anual se determinará restando de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este capítulo, el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año y aplicando al resultado la tarifa del artículo 141, al impuesto se le restarán los pagos provisionales efectuados y la diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá ser compensada en la retención del mes de diciembre y en 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.

Tabla del artículo 141 de la Ley del Impuesto sobre la Renta al inicio del primero de Enero de 1988.

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	% para aplicarse sobre el excedente del L.I.
0.01	282,204.	0.00	3
282,204.01	2 034 804.	8 466.00	10
2 034 804.01	3 298 296.	183 726.00	14
3 298 296.01	4 466 796.	360 615.00	18
4 466 796.01	5 918 400.	570 945.00	22
5 918 400.01	9 258 796.	890 298.00	26
9 258 796.01	11 165 796.	1 758 853.00	30
11 165 796.01	19 702 296.	2 330 893.00	35
19 702 296.01	24 033 240.	5 318 668.00	40
24 033 240.01	35 519 700.	7 051 046.00	44
35 519 700.01	45 063 804.	12 105 088.00	48
45 063 804.01	en adelante	16 686 257.00	50

b.- Casos en que no se cálcula el impuesto anual.

El mismo artículo 81 de la ley del I.S.R., en su tercer párrafo nos señala los casos en que no se hará cálculo

- Cuando el contribuyente haya dejado de prestar sus servicios antes del 1 de diciembre del año que se trate

- A quienes unicamente hayan devengado un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

- A quienes hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este capítulo que exceda de una cantidad equivalente a 5 veces el salario mínimo general, que corresponda al área geográfica del D.F. elevado al año.

- Quienes comuniquen por escrito al retenedor que presentán su declaración anual.

El artículo 93 del Reglamento de la ley del I.S.R., ratifica la fracción IV del artículo 81 de la ley del I.S.R., al señalar que el retenedor no está obligado a efectuar cálculo del impuesto anual en los terminos del artículo 81 para aquellos trabajadores que hubierén presentado la comunicación a que se refiere la fracción IV a más tardar el 31 de diciembre del año por el que se va a presentar declaración.

Es importante para la empresa conocer a que trabajadores no se les hará cálculo del impuesto anual, ya que con ello se puede evitar que a ciertos trabajadores se les retenga impuesto de más, que pudiendo tener el trabajador ingresos por otro lado, se le pueda perjudicar ingreso por retención.

El artículo 92 del reglamento de la ley del I.S.R., señala que para los efectos del segundo párrafo del artículo 81 de la ley del I.S.R., el retenedor podrá compensar los saldos a favor de un trabajador, contra las cantidades retenidas a otro trabajador, siempre que cumpla con los siguientes requisitos:

- Que se trate de trabajadores que presten sus servicios a un mismo patrón y no estar obligados a presentar declaración anual.

- Que recabe documentación comprobatoria de que entregue la cantidad compensada al trabajador con saldo a favor.

Quando la compensación de saldo a favor de un trabajador solo se efectue en forma parcial y esté solicite la devolución correspondiente, el retenedor deberá señalar la compensación respectiva en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 83 de la ley.

Es importante para la empresa y para el trabajador el hacer el cálculo correcto de sus retenciones, para que al final del ejercicio al trabajador no tenga que retenersele más de lo normal o bien que tenga diferencias a favor por lo que es conveniente que al final del último mes o última quincena hacer un cálculo exacto de las retenciones que se han hecho, para establecer las diferencias a favor o en contra, para no establecer las compensaciones o devoluciones, esto nos permite presentar una información confiable ante las autoridades fiscales.

ESTA TERCIA NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

2.- Derivados de la terminación de la relación laboral.

A.- Cálculo para determinar el impuesto anual sobre la base gravable.

El artículo 73 nos indica las reglas para el cálculo - del impuesto anual de prima de antigüedad, indemnizaciones, y retiros, establece cuando el trabajador recibe un x importe por la terminación de la relación laboral.

- Cuando el importe es superior al último sueldo mensual ordinario.

- Cuando el importe es inferior al último sueldo mensual ordinario.

Si el importe pagado por la terminación de una relación laboral es superior al monto del último sueldo mensual ordinario del trabajador se efectuarán los siguientes pasos:

- Se separará del total de los pagos por la separación - el equivalente al monto del último sueldo mensual ordinario del trabajador.

- Al monto segregado se le resta el equivalente a un - salario mínimo general mensual de la zona económica del trabajador.

- Al monto neto se acumula a los demás ingresos obtenidos que forman la base anual del trabajador y se calculará conforme al artículo 141 de la ley del I.S.R.

- Al resto del importe pagado por la terminación de -- una relación laboral que no forma parte del ingreso en el -- año de calendario queda sujeta a una tasa particular del -- propio trabajador.

Siguiendo el ejemplo del salario diario de más de 2 sa

larios mínimos establecido en la página 44 los datos que se agregan son:

Ingresos por sueldos y prestaciones obtenidos durante el año son: \$ 4'200,000.

Importe de la terminación de la relación laboral.	\$ 5'352,000.
Ingreso exento	<u>4'320,000.</u>
Ingreso gravable para I.S.R.	1'032,000.

Como el importe gravable para I.S.R., es superior al último sueldo mensual ordinario del trabajador \$ 600,000. - del total gravable.

Determinación del ingreso sujeto a una tasa particular.

Ingreso gravable para I.S.R. por pago de separación.	1'032,000.
Importe equivalente al último salario mensual ordinario del trabajador.	<u>600,000.</u>
Base gravable sujeta a tasa particular.	632,000.

Determinación de Ingreso sujeto a acumulación anual.

Importe equivalente al último salario mensual ordinario del trabajador.	600,000.
Importe de un S.M.G. mensual de la zona económica del trabajador.	<u>240,000.</u>
Base gravable sujeta a acumulación anual	360,000.

més:

Ingreso sujeto a cálculo anual.	<u>4'200,000.</u>
Total de ingresos sujeto a cálculo anual	4'560,000.

menos:

Salario mínimo anual  $7,765 \times 60 = 465,900$

$8,000 \times 306 = \underline{2448,000.2'913,900.}$



Base gravable de ingresos para cálculo anual	<u>1'646,100.</u>
Impuesto a la base gravable conforme al artículo 141.	<u>144,242.</u>

Impuesto de un ingreso gravable por terminación de relación laboral no acumulable a la base anual, sujeta a una tasa particular.

<u>Impuesto causado</u>	<u>144,242.</u>	=	8.76 %
Base gravable.	1'646,100.		

\$ 632,000. por tasa particular 8.76 %	-	55,363.
Total de importe a pagar.		<u>199,605.</u>

De lo anterior, al separar una parte de los ingresos gravables por terminación de una relación laboral, sujeta a tasa particular, nos representa un ahorro en el pago del I.S.R., ya que si los ingresos gravables se hubieran acumulado a los ingresos gravables anuales, el pago del I.S.R., hubiese sido de \$ 220,353. en relación a los \$ 199,605. -- que se pagan se obtuvo un ahorro de \$ 20,748. para el trabajador.

Si los importes del pago por terminación de relación laboral son inferiores al último sueldo mensual ordinario se efectúan los siguientes pasos.

- Se sumaran los importes del pago a los demás ingresos conforma la base anual del trabajador.

- Se calculara el impuesto anual conforme al artículo 141.

Ejemplo:

Salario diario.           \$ 15,000.

Antigüedad.               8 años.

Pagos por separación

3 meses \$ 15,000 x 90. =	\$ 1'350,000.
20 días por cada año de servicio.	
15,000 x 20 x 8 =	2'400,000.
Prima de antigüedad.	
15,000 x 12 x 8 =	<u>1'440,000.</u>
Ingresos totales.	5'190,000.
Ingresos exentos.	<u>5'040,000.</u>
Ingreso gravable.	150,000

Como el importe gravable para I.S.R., es inferior al último sueldo mensual ordinario del trabajador (\$ 600,000.) este ingreso gravable se acumula a los ingresos por sueldos y prestaciones que haya obtenido el trabajador durante el año (\$ 4'200,000.) total de (\$ 4'350,000.) se hará cálculo anual sobre el total, de acuerdo al artículo 141 de la ley del I.S.R., después de haber deducido el salario mínimo --

B.- Pago provisional que debe efectuarse, su retención y entero por parte de la empresa.

Los patrones al hacer los pagos por la terminación de una relación laboral, tienen la obligación de efectuar la retención del I.S.R., a cuenta del impuesto anual, esta retención debe hacerse sobre la base establecida en el artículo 80 de la ley del I.S.R., y enterarlo en los plazos establecidos por la ley.

La redacción del artículo 80 de la ley del I.S.R., establece la obligación para el patrón de hacer la retención, considerando como base el monto total de la indemnización, sin hacer mención de una separación del ingreso exento y -- del ingreso gravado, que trae como consecuencia la afectación de la economía del trabajador.

En el séptimo párrafo del artículo 80 de la ley del I.S.R.; los pagos por concepto de terminación de relación laboral, debe efectuarse la retención en base a lo siguiente:

- Al importe del último salario mensual ordinario se le determina el I.S.R.; en base a la tarifa del artículo 80 de la ley del I.S.R.

- Este impuesto se divide entre el último salario mensual ordinario del trabajador para determinar la tasa o porcentaje de aplicar.

- Esta tasa se multiplicará por el importe total del pago de la terminación de la relación laboral, el importe que se obtenga será el importe a retener y enterar.

Siguiendo el ejemplo anterior, la cantidad a retener y enterar de acuerdo al séptimo párrafo del artículo 80 -

Importe a recibir	\$ 5'352,000.
Último salario mensual ordinario	600,000.
I.S.R.; mensual causado.	39,113.

Determinación de la tasa o porcentaje.

<u>I.S.R. del último sueldo mensual ordinario.</u>	39,113
Importe del último sueldo mensual ordinario	600,000 = 6.51%

Aplicación de la tasa al monto total obtenido por el pago de terminación de relación laboral.

\$ 5'352,000. x 6.51 = \$ 348,415.

Si la retención se hiciera sobre la base de ingreso gravable que sería lo justo y adecuado se obtendría:

Importe del pago por terminación de relación laboral.	\$ 5'352,000.
Importe exento	4'320,000.

Importe gravable.	\$ 1'032,000.
tasa a aplicar.	<u>6.51 %</u>
I.S.R.	67,183.

Al comparar los importes a enterar, la diferencia es bastante perjudicial al trabajador.

Cuando el pago de la terminación de la relación laboral es inferior al último sueldo mensual ordinario, la retención se hará aplicando directamente la tarifa del artículo 80 de la ley del I.S.R.

Ejemplo:

Sueldo diario.	\$ 10,500.
Sueldo mensual.	315,000.
Antigüedad.	2 años.
Separación voluntaria.	

Pago de la prima de antigüedad establecida en contrato de trabajo.

$$\$ 10,500. \times 12 \times 2 = 252,000.$$

Aplicación directa de la tarifa del artículo 80.

I.S.P., a retener y enterar. \$ 23,993.

Si la retención se hiciera sobre la base de los ingresos gravables no se tendría que pagar I.S.P., por parte del trabajador, con esta disposición se ve afectada la economía del trabajador.

Es importante señalar que el séptimo párrafo de la ley del I.S.P., en tanto no sea modificado o reglamentado, se contradice con el artículo 79 fracción X de la ley del I.S.R., sin embargo debe considerarse el beneficio al que tiene derecho el trabajador y aplicar el artículo que más le beneficie, no aquel que lo perjudique, por lo que en opinión --

personal es mejor manejar los artículos 77 fracción X y el artículo 79 de la ley del I.S.R., así como el 83 del reglamento, haciendo caso omiso del séptimo párrafo por contradictorio, con esto se beneficia al trabajador y a la autoridad fiscal se le argumenta la contradicción existente -- aplicando la que se establece en beneficio del trabajador y nunca en perjuicio.

C.- Deducibilidad por ser un pago estrictamente indispensable para el patrón.

Los pagos por concepto de la terminación de relación laboral se constituye en un gasto indispensable cuando cumple con los requisitos.

- Al trabajador que se le hace el pago este sujeto a una relación laboral mediante contrato individual o colectivo de trabajo.

- Que el pago se realice como consecuencia de la terminación de relación laboral por alguna de las causas precisadas en la L.F.T., ó en el contrato.

- Los montos pagados seán en base a lo establecido por la L.F.T., ó contrato de trabajo.

Estos pagos deben quedar en un documento formal, por escrito en donde queden consignados las causas, bases y - los diferentes tipos de pagos que se realizan para la liquidación, este escrito debe estar firmado por el trabajador y el patrón o su representante legal.

Es importante señalar que estos pagos debén registrarse en la contabilidad de la empresa, este tipo de registro se hace de acuerdo a los sistemas y procedimientos que para el efecto tenga el patrón dentro de la organización

El patrón al hacer estos tipos de pagos está obligado a retener y enterar por cuenta del trabajador el I.S.R., a que se hace acreedor, esta retención y entero es descontado del propio pago del trabajador.

En las liquidaciones por terminación de la relación laboral los trabajadores reciben otros pagos por conceptos o derechos que tienen a su favor y con motivo de la separación deberán pagarse al trabajador, estos conceptos son: - Salarios no cubiertos, pago de vacaciones, prima vacacional aguinaldo etc. que se le adeudan al trabajador, estos ingresos también están sujetos al I.S.R., con bases diferentes de las liquidaciones, el patrón tiene la obligación de retener el importe que cause conforme al artículo 80 de la ley del I.S.R.

Para efectos de acumulación y calculo anual del I.S.R., dichos conceptos forman parte de los ingresos recibidos por la prestación de un servicio personal subordinado, sin confundirlos con el pago de indemnización por separación y prima de antigüedad, sobre todo no forman parte de la base para la determinación de la base exenta y base gravable de las indemnizaciones y primas de antigüedad.

La participación de utilidades a los trabajadores, es el concepto que en su caso recibirá el trabajador posterior a la liquidación y que no puede ser precisada al momento de la separación, sino hasta la presentación de la declaración anual del ejercicio y dentro de los 60 días a su presentación, la P.T.U. está establecido en el artículo 77 fracción XI donde establece el importe exento y la diferencia es ingreso gravable.

## V.- CAPITULO.

## APENDICE.

Dentro de las obligaciones que tienen las sociedades mercantiles, que tengan personal bajo su dependencia, se encuentran otras obligaciones derivadas del pago de remuneraciones y prestaciones, así como por el pago derivado de la terminación de una relación laboral, estas obligaciones que tienen que cubrir el patrón son:

- Gravamen del impuesto sobre erogaciones por remuneraciones del trabajo personal prestado bajo la dependencia y dirección de un patrón, cuya tasa es del 1% sobre el importe total pagado de las mismas.

- Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, la tasa que se paga es del 5 % sobre los salarios de los trabajadores.

- La retención que le efectúa al trabajador, por impuesto sobre productos del trabajo por los ingresos gravables.

- 2 % del impuesto sobre nominas del total de remuneraciones, este impuesto solo es para empresas ubicadas en el Distrito Federal.

Para el cumplimiento de esta disposición la Secretaría de Hacienda a establecido un formulario de pago de contribuciones HFP-1, con el fin de que las sociedades mercantiles cumplan adecuadamente sus obligaciones, este formulario se presenta mensualmente a más tardar el día 7 de cada mes para las obligaciones a cumplir del mes inmediato anterior.

El pago del 2% sobre nóminas, se cubre a más tardar el día 10 de cada mes, por las obligaciones del mes inmediato anterior, por lo que la tesorería del Distrito Federal estableció la declaración pertinente para su adecuado cumplimiento.

Cuando las sociedades mercantiles incurren el algún error u omisión en una declaración por las obligaciones ya citadas, tiene que corregir esta omisión, para tal caso la Secretaría de Hacienda, establece el formulario de declaración complementaria, forma HFP-1A, en donde se muestra y se corrige el error u omisión en que incurrió la empresa, este formulario va ir con recargos o sin pago según sea el caso.



DENOMINACION O RAZON SOCIAL

CLAVE DE REG. FED. DE CONTRIBUYENTES

VER INSTRUCCIONES AL REVERSO

PERIODO QUE SE PAGA MES <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">  </span> AÑO <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">  </span>	CONCEPTO DE PAGO	CANTIDAD TOTAL A PAGAR (NO ANOTAR SALDOS A FAVOR)	DESCRIPCION DE OPERACIONES	IMPORTE
	PAGO PROVISIONAL TITULO II	001 \$		
	AJUSTE TITULO II	130 \$	720	
	PAGO PROVISIONAL TITULO VII	003 \$		
	AJUSTE TITULO VII	134 \$		
	RETENCIONES SALARIOS	026 \$		
	RETENCIONES PAGOS AL EXTRANJERO	031 \$	700	
	OTRAS RETENCIONES I.S.R.	061 \$		
	1% SCDRE EROGACIONES	142 \$		
	RECARGOS I.S.R. Y 1%	362 \$		
	INFONAVIT	144 \$		
	RECARGOS INFONAVIT	146 \$		

NO DE EXPEDIENTE DE INFONAVIT  
LOS DATOS CONTENIDOS EN LA PRESENTE SE DECLARAN BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD  
NOMBRE COMPLETO Y FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

12-1992

HFP - I

DECLARACION DE PAGO PROVISIONAL DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA  
INFORMACION DEL ULTIMO EJERCICIO APLICABLE

DENOMINACION O RAZON SOCIAL

CLAVE DE REG. FED. DE CONTRIBUYENTES

ESTE FORMULARIO DEBE PRESENTARSE POR DUPLICADO

PERIODO QUE SE PAGA MES <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">  </span> AÑO <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">  </span>		DETERMINACION DE LOS PAGOS PROVISIONALES		DETERMINACION DEL AJUSTE A LOS PAGOS PROVISIONALES ARTICULOS 12A Y 12A BIS UNICAMENTE DEBE LLENARSE CUANDO SE EFECTUE EL AJUSTE	
		TITULO II	TITULO VII	MARQUE CON "X" SI ES	EL AJUSTE ES ESTIMADO SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
COEFICIENTE DE UTILIDAD EJER. ANT. AÑO				PRIMER AJUSTE <input type="checkbox"/>	SEGUNDO AJUSTE <input type="checkbox"/>
INGRESOS PROPIOS DE LA ACTIVIDAD		1	2	39	40
DIVIDENDOS PERCIBIDOS		3	4		
INTERESES INCLUYE LA UTILIDAD CAMB.		5	6		
GANANCIA INFLACIONARIA		7			
OTROS INGRESOS		9	10		
INGRESOS ACUMULABLES SUMA		11	12		
DIVIDENDOS O UTILIDADES PAGADOS		13	14		
ING. PARA LA DETER. DE LA UTILIDAD FIS. PARA EL PAGO PROVISIONAL		15	16		
COEFICIENTE DE UTILIDAD		17	18		
RESULTADO 15 X 17 16 X 18		19	20		
DIF. ENTRE LOS DIVIDENDOS PERC. Y PAG.		21	22		
DEDUCCION INMEDIATA		23	24		
PERDIDA FISCAL DE EJER. ANTERIORES		25	26		
UTIL. FISCAL PARA EL PAGO PROV.		27	28		
TASA I.S.R. TIT. II 3%		29	30		
TASA I.S.R. TIT. VII 42%		31	32		
IMPUESTO DEL PERIODO PROVISIONAL		33	34		
PAGOS PROV. ACRED. DEL EJER.		35	36		
IMPUESTO DEL PAGO PROV. DEL MES 33, 35 y 36		37	38		
DETERMINACION DEL IMPORTE DEL PAGO PROVISIONAL A PAGAR CUANDO SE ACREDITEN DIFERENCIAS A FAVOR POR AJUSTE					
NO OFICIO	TITULO II	TITULO VII			
MONTO DEL PAGO PROV. DEL MES 37 y 38	71	72			
MONTO A FAVOR POR AJUSTES INMEDIATOS	73	74			
CANTIDAD A PAGAR MONTO DEL PAGO PROV.	75	76			

INDIQUE EL FACTOR QUE APLICA SI EN EL EJERCICIO INMEDIATO ANTERIOR NO OBTUVO INGRESOS POR INTERESES UTILIDAD CAMBIA-RIA O GANANCIA INFLACIONARIA.		
FACTOR QUE PUBLICA SH Y C.P. PARA EMP. DE MED. CAP. ADMVA.	ARTICULO 7B	FACTOR AJUSTE MES INMEDIATO ANTERIOR
<span style="border: 1px solid black; padding: 5px;">77</span>	<span style="border: 1px solid black; padding: 5px;">78</span>	<span style="border: 1px solid black; padding: 5px;">79</span>

LOS DATOS CONTENIDOS EN LA PRESENTE SE DECLARAN BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD

NOMBRE COMPLETO DEL REP. LEGAL  FIRMA

12-1992

HACIENDA S.H.

FORMULARIO DE DECLARACION COMPLEMENTARIA

HFP - 1A

C.F.P.N.

ORGANIZACION O BRAN SOCIAL [ ] CLAVE DE REG. FED. DE CONTRIBUYENTES [ ]

COMPLEMENTARIA ESPONTANEA [ ] DESCRIPCION DE OPERACIONES IMPORTE
CORRECCION FISCAL [ ] NUMERO DE DECLARACIONES DE CORRECCION FISCAL A LA MISMA ORGANIZACION
CREDITO PARCIALMENTE IMPUGNADO [ ] NUMERO DE CREDITO

DECLARACION ORIGINAL
PERIODO QUE SE PAGA: MES, AÑO
CONCEPTO DE PAGO, CANTIDAD PAGADA, CANTIDAD PAGADA EN LA ULTIMA DECLARACION PRESENTADA, MODIFICACION CANTIDAD CORREGIDA
PAGO PROVISIONAL TITULO II, AJUSTE TITULO II, PAGO PROVISIONAL TITULO VII, AJUSTE TITULO VII, RETENCIONES SALARIOS, RETENCIONES PAGOS AL EXTRANJERO, OTRAS RETENCIONES IIR, DE RETENCIONES, RECORDOS 100 y 12, INFORME 1, RECORDOS INFORME 1, RESULTADO CONCEPTO DE PAGO, IMPORTE

ESTO DADO SE DECLARA BAJO PROMESA DE DECIR VERDAD.
FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O NOMBRE Y FIRMA DE SU REPRESENTANTE LEGAL SELLO Y FIRMA

INSTRUCCIONES IMPORTANTES
ESTA FORMA DEBE PRESENTARSE EN LA OFICINA FEDERAL DE HACIENDA CORRESPONDIENTE A SU DOMICILIO FISCAL, ENVOLVIENDOLE DEBE ABRIRSE LA CLAVE DEL REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES A DOCE POSICIONES.
DEBEA MOSTRAR EL ULTIMO MES DEL PERIODO DE PAGO, AUN CUANDO EXISTAN DEDUCCIONES CON DIFERENTE PERIODO.
CUANDO REALICE ALGUNA MODIFICACION POR CONCEPTO DE PAGO PROVISIONAL O DE AJUSTE, PROPORCIONE LA INFORMACION QUE SE ESTA EN EL SECCION DE ESTA FORMA.
NOTAR LAS CANTIDADES EN PAGO SIN CENTAVOS.
ESTA FORMA DEBE PRESENTARSE POR TRIPLICADO

Las sociedades civiles y las persona físicas que tienen bajo su dependencia personal al que le cubren remuneraciones por la prestación de un servicio personal subordinado también tienen las siguientes obligaciones de enterar a las autoridades fiscales, así como por el pago derivado de la terminación de una relación laboral, estas obligaciones que tiene que cubrir el patrón son:

- Gravamen del impuesto sobre erogaciones por remuneraciones del trabajo personal subordinado, bajo la dependencia y dirección de un patrón, cuya tasa es del 1% sobre el importe total pagado de la misma.

- Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, la tasa que se paga es del 5% sobre los salarios de los trabajadores.

- La retención que se le efectúa al trabajador por impuesto sobre productos del trabajo, por los ingresos gravables.

- 2% del impuesto sobre nominas, del total de remuneraciones pagadas, este impuesto solo es para empresas y personas físicas que tengan su domicilio fiscal en el Distrito Federal.

Para estas obligaciones la Secretaría de Hacienda a establecido un formulario de pago de contribuciones, HFP-2 para su debido cumplimiento los 3 primeros se presentan bimestralmente a más tardar el día 15 del mes siguiente al bimestre anterior del que se derivó la obligación.

El pago del 2% sobre nominas, se cubre a más tardar el día 15 de cada mes, por las obligaciones del mes inme-



**hacienda E.U. FORMULARIO DE DECLARACION CON LA GUARDA**  
 **PERSONAS FISCALES CON PLAZA DE CULTIVADO Y VECEDOS**  **IFF - 24**  **R.F.M.**

INFORMACION PERSONAL (NOMBRE Y APELLIDOS) DOMICILIO O SALIDA NACIONAL: \_\_\_\_\_ CURSO DE ASES. FISC. DE CUOTIZANTES: \_\_\_\_\_

<b>COMPLEMENTARIA ESPONTANEA</b> <input type="checkbox"/> NUMERO DE DECLARACIONES COMPLEMENTARIAS A LA MISMA DECLARACION: <input type="text"/>		<b>DESCRIPCION DE OPERACIONES</b>  <b>CONTRIBUCIONES A PAGAR</b>	<b>IMPORTE</b>
<b>CONTRACCION FISCAL</b> <input type="checkbox"/> NUMERO DE DECLARACIONES DE CONTRACCION FISCAL A LA MISMA DECLARACION: <input type="text"/> AÑO DE EMISIÓN DE VECEDOS: <input type="text"/>			
<b>CREDITO PARCIALMENTE IMPUGNADO</b> <input type="checkbox"/> <input type="text"/> NUMERO DE CREDITO		<b>720</b> CANTIDAD A COMPENSAR	
		<b>730</b> PAGOS VECEDALES	
		<b>740</b> SALDO A PAGAR EFECTIVO <input type="checkbox"/> ENQUEL <input type="checkbox"/>	

DECLARACION ORIGINAL				CANTIDAD PAGADA	MODIFICACION
PERIODO QUE SE PAGA	CONCEPTO DE PAGO	CANTIDAD PAGADA		EN LA DECLARACION PRECEDENTE	CANTIDAD CORREGIDA
DES	DES				
	RECEPCION DE BENEFICIOS NO LUCR. DE LOS PATRONOS	016			
	RECEPCION EMPRESARIAL	016			
	ADJUNTO A RECEPCION EMPRESARIAL	013			
	HONORARIOS	027			
	ARRANDEMIENTOS SOCIALES	010			
	DE LOS BENSOS CAPITULOS	021			
	RECEPCIONES BALNIZO	010			
	OTROS RECEPCIONES ISO	041			
	DE BENSOS EMENDACIONES	010			
	RECEPCION ISO Y LE	010			
	EMENDACION	010			
	RECEPCION EMENDACION	010			

RESULTADO		CONCEPTO DE PAGO	IMPORTE
DEFERENCIA	o CREDITO		
DEFERENCIA	o PAGAR		
DEFERENCIA		010	
MULTA AUTOCORRECCION		010	

OTROS DATOS DE DECLARACION GRAN PROTECTOR DE PAGO VECEDOS

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O NOMBRE Y APELLIDO DE SU REPRESENTANTE LEGAL: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

Cada año las sociedades mercantiles, las personas morales sin fines lucrativas, las personas físicas, que tienen la obligación de presentar la declaración anual de retenciones del impuesto sobre productos del trabajo y aportaciones al infonavit, 1.º sobre remuneraciones.

Para tal efecto la Secretaría de Hacienda a elaborado la forma HISR-90, HISR-91, para el debido cumplimiento.

HISR-90, Declaración anual de retenciones sobre ingresos y en general por la prestación de un servicio personal subordinado y aportaciones al infonavit.

HISR-91, Declaración anual de retenciones del impuesto por productos del trabajo, 1.º sobre erogaciones y aportaciones al infonavit.

Esta declaración debe presentarse a más tardar el último día del mes de febrero del siguiente año, por las --- obligaciones originadas del año inmediato anterior.

Estas son las principales obligaciones que tienen las empresas por lo que respecta a sus obligaciones ante terceros por el pago de las remuneraciones.

Estos formularios de declaraciones son los que actualmente se encuentran en vigencia.

**DECLARACION ANUAL DE RETENCIONES DEL IMPUESTO POR PRODUCTOS DEL TRABAJO, 1% SOBRE EROGACIONES Y APORTACIONES AL INFONAVIT CORRESPONDIENTES AL AÑO DE 19**

DECLARACION:  ORIGINAL  COMPLEMENTARIA

EJERCICIO FISCAL DEL  DIA  MES  AÑO AL  DIA  MES  AÑO

4	LETRA	FECHA	NOM	S. Y.	NUM. EXP. 5 INFONAVIT	NUM. OFIC. 6 FED. MOA.	PRAL	SUB	AS
7	NUMERO REGISTRO DEL I.M.S.S.				8	CLAVE ACTIVIDAD		NUM. CTA. 0 RES. EDO	
NOMBRE DEDUCCION O RAZON SOC.									

**DOMICILIO:**

CALLE Y No. (EXT. E INT.)

COLUMNA

POBLACION

NUMEROS O DEDUCCION POLITICA

CODIGO POSTAL

ESTADO FEDERATIVA

**INGRESOS AGRAVADOS POR LA LEY DE LOS DIOS ULTIMOS EJERCICIOS DE DOS AÑOS:**

9	AÑO	10	MONTO	11	AÑO	12	MONTO
---	-----	----	-------	----	-----	----	-------

CONTROL DE LA INFORMACION.

13	NUM. DE TRABAJADORES EN LA DECLARACION	17	NUM. DE HOJAS DE REGISTRO	21	NUM. DE TRABAJADORES DE COMPAÑIA
14	NUM. DE TRABAJADORES DE ALTA	18	NUM. DE HOJAS HIR-90 PARA ALTA	22	NUM. DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS
15	NUM. DE TRABAJADORES DE BAJA	19	NUM. DE HOJAS HIR-90 DE LA DECLARACION	23	CLAVE DE LA CENTRAL OPERA (VER REVERSO)
16	NUM. DE TRABAJADORES CON CORRECCION	20			

REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL E IMPUESTOS ENTENDIDOS

**CANTIDADES SIN CENTAVOS**

SUMA DE INGRESOS ANUALES EXENTOS \$

SUMA DE INGRESOS ANUALES GRAVADOS \$

SUMA DE IMPUESTOS ANUALES CAUSADOS \$

IMPUESTO SOBRE EROGACIONES AL TRABAJO PERSONAL.

**CANTIDADES SIN CENTAVOS**

TOTAL DE REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL PARA EFECTOS DEL 1% \$

1% SOBRE EROGACIONES: \$

APORTACIONES AL INFONAVIT.

**CANTIDADES SIN CENTAVOS**

SUMA DE INGRESOS ANUALES GRAVADOS PARA EL INFONAVIT \$

SUMA DE APORTACIONES DE LOS TRABAJADORES REPORTADOS: \$

\* SE DECLARA BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS QUE SE PROPORCIONAN SE ENCUENTRAN DEBIDAMENTE CONTABILIZADOS EN LIBROS Y REGISTROS, Y CUENTA CON LA DOCUMENTACION COMPROBATORIA RESPECTIVA, DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES LEGALES APLICABLES.

\_\_\_\_\_  
NOMBRE COMPLETO R.F.C. Y FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

FECHA, SELLO Y FIRMA DE LA OFICINA QUE RECIBE ESTA DECLARACION

ANTES DE LLENAR ESTA FORMA, LEA EL INSTRUCTIVO AL REVERSO



### SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

DECLARACION ANUAL DE RETENCION DEL IMPUESTO SOBRE LOS INGRESOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACION DE SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS Y APORTACIONES AL INFONAVIT CORRESPONDIENTES AL AÑO DE 19

FECHA, SELLO Y FIRMA DE LA OFICINA QUE RECIBE ESTA DECLARACION

#### DATOS DE LA EMPRESA

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	No. EXPEDIENTE INFONAVIT	NOMBRE DENOMINACION O RAZON SOCIAL
LETRAS	FECHA	MUNICIPIO
CLAVE	ENTIDAD FEDERATIVA	CLAVE
		HOJA DE HOJAS

1	DATOS DEL TRABAJADOR				SITUACION LABORAL MOVIMIENTO			S H C P			I N F O N A V I T	
	2 REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES DEL TRABAJADOR		3 NUMERO DE REGISTRO I.M.S.S.		CAM. IND. MOVIMIENTO			INGRESO ANUAL EXENTO	INGRESO ANUAL GRAVADO	IMPUESTO ANUAL RETENIDO	INGRESO ANUAL GRAVADO PARA INFONAVIT	MONTO ANUAL DE LAS APORTACIONES
	LETRAS	FECHA	CLAVE	D.V.	ALTA	BAJA	MES	ANNO	MES			
01	5	6	7	8	9	10	11	12				
02												
03												
04												
05												
06												
07												
08												
09												
10												
11												
12												
13												
14												

UTILICE EL REVERSO PARA CORRECCIONES DE MUNICIPIO NOMBRE Y/O R.F.C. DEL TRABAJADOR

ANTES DE LLENAR ESTA FORMA LEA EL INSTRUCTIVO AL REVERSO

LOS DATOS CONTENIDOS EN LA PRESENTE SE DECLARAN BAJO PROMESA DE BIEN VERDAD

NOMBRE Y R.F.C. DEL REPRESENTANTE LEGAL

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O RETENEDOR

TOTALES EN ESTA HOJA DE:

COLUMNA 8 COLUMNA 9 COLUMNA 10 COLUMNA 11 COLUMNA 12

ESTA RELACION DEBERA PRESENTARSE ANEXA A LA DECLARACION ANUAL DE RETENCIONES DEL IMPUGSTO MSR-91

ESTA FORMA SE PRESENTA POR CUADRUPPLICADO



Las personas físicas que obtienen ingresos mínimos de 5 salarios mínimos anuales, ya sea por concepto de ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado o -- por otro concepto, tiene la obligación de presentar declaración anual del impuesto al ingreso de las personas físicas HIR-88, junto con el anexo 1, esta declaración muestra a las autoridades fiscales los ingresos que obtuvo el trabajador por más de 5 salarios mínimos anuales ya sea -- por ingreso derivado de un servicio personal subordinado o por ingreso de otro capítulo, también muestra en los gastos en que incurrió para poder establecer adecuadamente el impuesto que tiene a su cargo ó a su favor.

Esta declaración se debe presentar a más tardar el último día del mes de Abril del siguiente año correspondiente a las obligaciones originadas en el año inmediato anterior.

RECIBO

FOLIO

HIS 88

101

**DECLARACION ANUAL DEL IMPUESTO AL INGRESO DE LAS PERSONAS FISICAS**

MODELO COM-1987

SI LA DECLARACION ES:  ORDINAL  COMPLEMENTARIA  CORRECCION FISCAL

IMPACION MANEJA REGISTRADORA

SI ES DECLARACION COMPLEMENTARIA INDIQUE EL N.º CORRESPONDIENTE

OFICINA FISCAL DE HACIENDA N.º _____ EN _____ LOCALIDAD _____ MUNICIPIO _____ ENTIDAD FEDERATIVA _____		USO EXCLUSIVO DE LA S.N.C.P.		CLAVE DE LA D.E.M.	
		CLAVE REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES			
CALLE _____		No. 10 LETRA EXTENSA _____		No. 10 LETRA NUMERICA _____	
COLUMA _____ CODIGO POSTAL _____ TELEFONO _____		PERIODO QUE SE PAGA			
CODIGO 440 MUNICIPIO DE CLASIFICACION EN I.C.D.F. _____ ENTIDAD FEDERATIVA _____		DIA MES AÑO _____ DIA MES AÑO _____			
CATEGORIA DE LA UNIDAD PRESUNTIVA ANTE _____		USO EXCLUSIVO DE LA S.N.C.P.		CLAVE DE LA ACTIVIDAD _____	
CASOS AUTOPAYABLES DE IDENTIFICACION: SI LOS DATOS ACTUALES DE IDENTIFICACION SON DIFERENTES A LOS PRESENTADOS, EN LA ULTIMA DECLARACION Y NO FUERON REGISTRADOS EN EL REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES ANTES DE LAS ACTIVIDADES, PUEDE OBLIGARSE A PRESENTAR EL ANEXO POR CAMBIO DE DATOS.		REGISTRO NACIONAL DE PREGACION		_____	
CALLE _____		No. 10 LETRA EXTENSA _____		No. 10 LETRA NUMERICA _____	
COLUMA _____ CODIGO POSTAL _____ TELEFONO _____					
DEPARTAMENTO _____ MUNICIPIO DE CLASIFICACION EN I.C.D.F. _____ ENTIDAD FEDERATIVA _____					
IMPUESTO AL INGRESO	23	IMPUESTO DETERMINADO PARA ESTE CONCEPTO 20-21	40		
IMPUESTO AL VALOR AGREGADO	11	IMPUESTO DETERMINADO EN LA DECLARACION A LA QUE SE REFIERE ESTE IMPUESTO	41		
IMPUESTO AL INGRESO DE LAS UNIDADES	12	DIA MES AÑO			
IMPUESTO AL INGRESO DE LAS UNIDADES	24	DIA MES AÑO			319
IMPUESTO AL INGRESO DE LAS UNIDADES	13	DIA MES AÑO			S.N.C.P.
IMPUESTO AL INGRESO DE LAS UNIDADES	14	DIA MES AÑO			720
IMPUESTO AL INGRESO DE LAS UNIDADES	22	DIA MES AÑO			
IMPUESTO AL INGRESO DE LAS UNIDADES	15	DIA MES AÑO			362
IMPUESTO AL INGRESO DE LAS UNIDADES	16	DIA MES AÑO			
IMPUESTO AL INGRESO DE LAS UNIDADES	17	DIA MES AÑO			493
IMPUESTO AL INGRESO DE LAS UNIDADES	18	DIA MES AÑO			S.N.C.P.
IMPUESTO AL INGRESO DE LAS UNIDADES	19	DIA MES AÑO			S.N.C.P.
IMPUESTO AL INGRESO DE LAS UNIDADES	20	DIA MES AÑO			720
IMPUESTO AL INGRESO DE LAS UNIDADES	21	DIA MES AÑO			720
NO. DE MENSURACIONES _____		IMPORTE DE CADA MENSURACION _____			
FIRMADA DEL CONTRIBUYENTE				DEBE SER RANEO POR LAS AUTORIDADES FISCALES O AUTOMATICA MENTE POR LOS SISTEMAS DE REGISTRO	
FIRMADA DEL CONTRIBUYENTE				No. DE ANEXOS REQUERIDOS	

DECLARACION ANUAL DEL IMPUESTO AL INGRESO DE LAS PERSONAS FISICAS.

DEDUCCIONES SUJETAS A COMPROMISO

CANTIDADES EN PULCROS CENTAVOS

DESCRIPCION		CANTIDADES EN PULCROS CENTAVOS	
CONCEPTO	CANTIDAD	POR PERFORARIOS	POR ARRENDAMIENTO
1. SUBSIDIO AL EMPLEADOR	3	35	
2. SUBSIDIO AL EMPLEADO	4	26	
3. AMORTIZACION DE BIENES	5	27	
4. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS	6	28	
5. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE COMERCIO	7	29	
6. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA	8	30	
7. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE AGRICULTURA	9	31	
8. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE MINERIA	10	32	
9. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION	11	33	
10. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO	12	34	
11. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS	13	35	
12. CANTIDAD DE BIENES DE VALOR AGREGADO EN CONTRATO DE ARRENDAMIENTO A PLAZO	14		
13. CANTIDAD DE BIENES DE VALOR AGREGADO EN CONTRATO DE ARRENDAMIENTO A PLAZO	15		
14. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS	16	36	
15. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE COMERCIO	17	37	
16. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA	18	38	
17. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE AGRICULTURA	19	39	
18. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE MINERIA	20	40	
19. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION	21		
20. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO		41	
21. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS		42	
22. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO		43	
23. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS		44	
24. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO		45	
25. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS		46	
26. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO		47	
27. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS		48	
28. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO		49	
29. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS		50	
30. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO		51	
31. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS		52	
32. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO		53	
33. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS		54	
34. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO		55	
35. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS		56	
36. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO		57	
37. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS			
38. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO			
39. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS			
40. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO			
41. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS			
42. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO			
43. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS			
44. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO			
45. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS			
46. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO			
47. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS			
48. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO			
49. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS			
50. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO			
51. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS			
52. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO			
53. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS			
54. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO			
55. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS			
56. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE INDUSTRIA Y COMERCIO			
57. INCREMENTO DE VALOR AGREGADO EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS			

**Conclusiones:**

- 1.- La ley Federal del Trabajo, como ley social tiene como finalidad principal el equilibrio de las relaciones de trabajo, entre trabajadores y patrones, buscando los beneficios mínimos a que tiene derecho el trabajador.
- 2.- La correcta planeación, cuantificación, control y registro de las remuneraciones a pagar en el presente y futuro al trabajador, nos va a permitir - el correcto cumplimiento de las disposiciones contables (principios de contabilidad), y fiscales.
- 3.- El Contador Público tiene la capacidad de la implantación de un sistema de nómina que permita el adecuado cumplimiento de las obligaciones internas y externas de la empresa ante sus trabajadores y - terceras personas.
- 4.- El conocimiento y manejo tanto teórico-práctico de las leyes fiscales, laborales, mercantiles etc., - permiten al Contador Público la correcta cuantificación remunerativa de los salarios y prestaciones de los trabajadores en su ingreso exento y su ingreso gravable:
  - Beneficios al trabajador que se traducen en un - mejoramiento de su vida económica, social, cultural.
  - Beneficio para la empresa que le permite no sólo buscar el fin lucrativo, sino también como una - organización que busca el beneficio económico, - social, cultural de sus trabajadores.

- 5.- En la actualidad los beneficios que se plasman en -- las leyes fiscales, laborales etc. en materia de salarios y prestaciones en beneficio del trabajador y la empresa no han sido explotados, por lo que su conocimiento y aplicación práctica deben ser parte de la responsabilidad profesional del Contador Público en función del beneficio que se puede obtener para la organización y los trabajadores.
- 6.- El Contador Público debe estar consciente de que las leyes son dinámicas, por lo que su actualización en materia fiscal, laboral etc., debe ser importante para su desarrollo profesional, en beneficio propio, - de la organización y del trabajador.

## Bibliografía.

- Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.  
Cueva, Mario de la  
Tomo I, II.,  
Novena Edición,  
Editorial Porrúa.
- Ley Federal del Trabajo de 1970,  
Trueba, Urbina Alberto,  
Trueba, Urbina Jorge,  
Edición num. 53,  
Editorial Porrúa.
- Curso de Derecho del Trabajo,  
Alonso, García Manuel,  
Cuarta Edición,  
Ediciones Ariel,  
España 1973.
- Derecho Individual del Trabajo,  
Briceño, Ruiz Alberto,  
Editorial Harla,  
México 1985.
- Estudio práctico de la relaciones de trabajo,  
Kaye, J. Dionisio,  
Ediciones fiscales ISEF.  
primera edición,  
México 1986.
- La Auditoria Interna al Proceso de la Nómina.  
Vera, Smith Fernando,  
Velaquez, Lopez Angelica,  
primera edición,  
I.M.C.P. A.C.;  
I.M.A.I. A.C.;  
México, 1988.
- Estudio práctico de Impuesto sobre la Renta de  
los sueldos y salarios,  
Lechuga, Ramirez Efraín,  
Segunda Edición,  
Ediciones Fiscales ISEF  
México 1986.

- Estudio Jurídico y Fiscal de los pagos derivados de la terminación de la relación laboral, Meza, Ibanegos Jose Luis, Tercera Edición, Ediciones fiscales ISEF, México, 1986.
- Régimen fiscal de las prestaciones de prevision social, Ledesma, Villar Luis Carlos, Quinta Edición, Ediciones fiscales ISEF, México 1986.
- Ley del Impuesto sobre la Renta, Vigésima segunda edición, México, 1978.
- Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, Vigésima segunda edición, México 1986.
- Boletín D-3, Tratamiento contables de remuneraciones al personal, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.
- Diario Oficial de la Federación, 14 de Julio de 1988.
- Diario Oficial de la Federación. 22 de Agosto de 1988.